بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس

إعداد
ختام عبد الله علي غنام

إشراف
د.غسان حسين الحلو
د.عبد محمد عساف

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
2005م

السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس

إعداد

ختام عبد الله علي غنام

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 20/ 8/ 2005م وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
- د.غسان حسين الحلو/ مشرفاً رئيساً	---------------
- د.عبد محمد عساف/ مشرفاً ثانياً	---------------
- د. معزوز علاونة/ ممتحناً خارجياً	---------------
- د. علي بركات/ ممتحناً داخلياً	---------------

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

﴿مَن يَعْمَلْ مِنَ ٱلصَّـٰلِحَـٰتِ مِن ذَكَرٍ
أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُو۟لَـٰٓئِكَ يَدْخُلُونَ
ٱلْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا﴾

صدق الله العظيم
النساء آية (124)

الإهداء

إلى الأرض التي ترابها أثمن من اللؤلؤ والمرجان، وفي هوائها نتنسم عطر الريحـان، وفي سمائها نسور تنقض على الطغيان.........................فلسطين الحبيبة.

إلى النجوم التي سطعت في سماء العزة والكرامة فكانت أرواحهـم قناديـل تضـيء الطريق لمن يبغي سبيل الحرية ....الشهداء الأبرار.

إلى روح من علماني معنى الإصرار..................والدي الكريمين.

إلى الشموع التي ذوت لتنير درب العلم والمعرفـة لطلابهـا......................معلمـاتي الفاضلات.

إلى منارات العلم الساطعة في ظلمة الجهل الدامس ....أساتذتي الكرام في جامعة النجاح.

إلى التي يركع على بابها العطاء فتعلمه كيف يكون السمو في العطـاء...........أختـي الحبيبة.

إلى رفيق دربي الذي كان لي جسراً أتخطى به ومعه الصعاب......................زوجـي العزيز.

إلى زهرتي وبسمة الأمل في حياتي.............................ابنتي الغالية.

إلى الذين بهم ومعهم تحلو الحياة.............................إخوتي الأحباء.

إلى من هم ذخراً لوقت الضيق............................أصدقائي الأعزاء.

إلى كل هؤلاء ....أقدم جهدي المتواضع هذا سائلاً من المـولى العلـي العظـيم التوفيق.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بتحميده يستفتح كل كتاب، وبذكره يصدر كل خطاب، وبحمده يتنعم أهـل النعيم في دار الثواب، ومدبر الملك والملكوت، والمنفرد بالعزة والجبروت، الـذي تتحيـر دون إدراك جلاله القلوب والخواطر، وتدهش في مبادئ إشراق أنواره الأحداق والنـواظر، المطلـع على خفيات السرائر، العالم بمكنونات الضمائر. ونصلي على نبيه محمد وعلى آلـه وصـحبه صلاة تنقذنا من هول المطلع يوم العرض والحساب، وتمهد لنا عند الله زلفى وحسن مآب.

أما بعد...

أتوجه يالشكر الجزيل وخالص التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة: أسـتاذي ومشـرفي الفاضلين، الدكتور غسان الحلو والدكتور عبد عساف، وقد غمراني بتوجيهاتهمـا وإرشـاداتهما السديدة لإثراء هذه الرسالة وإخراجها إلى حيز الوجود، وإلى الدكتور معزوز علاونة الممـتحن الخارجي والدكتور علي بركات الممتحن الـداخلي الـذين كـان لتوجيهاتهمـا دعمـاً وإثـراءً للأطروحة.

كما وأتوجه بالشكر العظيم إلى الأستاذ سهيل صالحة الذي أشرف على عمليات التحليل الإحصائي، والترجمة في هذه الدراسة، وجاد علي بآرائه القيمة.

وأتوجه بالشكر والامتنان إلى الأساتذة الأفاضل الذين تكرموا بتقـويم أدوات الدراسـة، وأعطوني من وقتهم وجهدهم الكثير.

وأتقدم بالشكر الوفير إلى الأستاذ علي طوقان لما قدمه لي من نصائح وتوجيهات بنـاءة من خبراته.

ولا يفوتني أن أشكر الأستاذ حسين السمارة على تدقيقه اللغوي لهذه الدراسة.

وفي الختام أتوجه بخالص امتناني وتقديري للمشاعل التي تستمد وقودها مـن حبيبـات عرقها في تقديم واجبها، لزميلاتي المعلمات اللواتي قمن بتعبئة أدوات هذه الدراسة، ولمدرائهن الذين سهلوا لي هذه المهمة.

فهـــرس المحتـــويات

فهـــرس الجـــداول

فهــرس الأشـــــكال

فهـــرس المــــــلاحق

السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة
الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس

إعداد
ختام عبد الله علي غنام
إشراف
الدكتور غسان الحلو
الدكتور عبد عساف

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وكما هدفت إلى تحديد دور كل من المتغيرات (مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة) في التأثير على سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد بلغ عددهن (1088) وفق إحصاءات مديرية التربية والتعليم في محافظة نابلس.

و بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (183) معلمة، وهن يشكلن ما نسبته 16.8% من مجتمع الدراسة.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، قامت الباحثة باستخدام استبانتين، الأولى لقياس السمات الشخصية، والثانية لقياس الولاء التنظيمي، قامت الباحثة بتطويرهما استناداً إلى بعض الدراسات السابقة والأدب التربوي ذي الصلة بموضوع الدراسة وهما:

- مقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن الذي اشتمل على (39) فقرة موزعة تقريباً بالتساوي على أربع سمات رئيسة هي (سمة المسؤولية، وسمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمة الاجتماعية).

- استبانة لقياس الولاء التنظيمي، وتتضمن (28) فقرة.

وبعد عملية جمع البيانات عولجت إحصـــائياً باســـتخدام الرزمـــة الإحصـــائية للعلـــوم الاجتماعية (SPSS).

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. أن درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس كانت كبيرة، وبنسبة مئوية (77.75%)، وأن ترتيب النسب المئوية لدرجـــة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظـــة نابلس كانت كالتالي: وسمة المسؤولية جاءت بدرجة كبيرة جـــداً، ونســـبة مئويـــة بلغـــت (84.6%)، وسمة الاجتماعية جاءت بدرجة كبيرة، ونسبة مئوية بلغت (77.4%)، و ســـمة السيطرة جاءت بدرجة كبيرة، ونسبة مئوية بلغت (77.2%)، أما سمة الاتـــزان الانفعـــالي جاءت بدرجة كبيرة، ونسبة مئوية بلغت (71.8%).

2. درجة توفر الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المـــدارس الحكوميـــة فـــي محافظة نابلس كانت كبيرة جداً، وبنسبة مئوية (83.2%).

3. وجـــود فروق ذات دلالة إحصائية عند مســـتوى الدلالـــة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات ســـمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد كانت بين مجالات الاجتماعية والسيطرة والاتزان الانفعـــالي ومجـــال المســـؤولية لصـــالح مجـــال المسؤولية، وبين مجالي الاجتماعية والاتزان الانفعالي لصالح الاتزان الانفعالي، وبين مجـــالي السيطرة والاتزان الانفعالي كانت لصالح السيطرة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فـــي مجـــالات ســـمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغيرات: مكان العمل، ومكان السكن، ومجال التدريس، والحالـــة الاجتماعيـــة، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة.

5. فيما يتعلق بالمؤهل العلمي أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالـــة إحصـــائية عنـــد

مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمات الشخصية مجتمعة، ولصالح دبلوم فأقل.

6. يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

7. أن أكثر السمات قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية هي سمة السيطرة.

وبناء على نتائج الدراسة وضعت مجموعة من التوصيات أهمها:

1. إعداد برامج تأهيل من قبل وزارة التربية والتعليم لدعم المعلمات معنوياً؛ لتنمية السمات الشخصية الايجابية لديهن، وعلى وجه الخصوص سمة الاتزان الانفعالي للتغلب على الضغوطات التي تتعرض لها المعلمة.

2. تقديم مكافآت وتعويضات مادية ومعنوية، للمعلمات اللواتي يقدن النشاط الاجتماعي في المدرسة.

3. على مسؤولي وزارة التربية والتعليم، تخفيض نسبة الأعباء الكتابية الروتينية التي تثقل كاهل المعلمات، وتشعرهن بالملل، وكذلك تخفيض نصاب المعلمة من الحصص لتتمكن من متابعة النشاطات المطلوبة وهي كثيرة جداً.

4. إجراء دراسة مقارنة في مستوى الولاء بين المعلمين والمعلمات في المراحل التدريسية المختلفة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

لقد اهتم الباحثون التربويون بالمعلم وبسماته الشخصية باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية والتربوية، باعتباره موجه، ومؤدب، ومثقف، ولا يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم ديناً وخلقاً وعلماً وثقافة، وإعداداً فنياً وتربوياً وشخصياً. وإذا كانت غاية التربية الأولى والأخيرة هي صنع المواطن الصالح، القادر على أن يكون مواطناً نافعاً لنفسه ولأمته، فلابد من إصلاح حال المعلم الذي يعد الدعامة الأساسية في البنية التعليمية. فإن المعلم يقف دائماً في طليعة العناصر الوطنية الشاعرة بمسؤولياتها الاجتماعية والسياسية والتربوية، والمدركة بوعي قضايا مجتمعها وعصرها، فهو رسول العلم والتعليم يبني وينشئ أنفساً وعقولاً (العكروتي، 2002).

إن بعض المهن تتطلب سمات شخصية معينة، وذلك نظراً لطبيعة ضغوط العمل التي تصاحب كل مهنة، والناس بحسب صفاتهم الشخصية متفاوتون في قدراتهم على تحمل تلك الضغوط المهنية المختلفة؛ وبالتالي فإن مهنة التدريس أيضاً تتطلب سمات شخصية معينة، فهناك العديد من الأسئلة شغلت بال المهتمين بشؤون التربية والتعليم، والتي تدور حول السمات الشخصية للمعلم التي تعتبر من أسباب نجاحه في مهنة التعليم، ذلك لما للمعلم من دور هام في إعداد وتشكيل أجيال المستقبل (الراشد، 2001). وقد تعرضت شخصية المعلم للعديد من الدراسات والبحوث لمعرفة السمات التي ترتبط بالأداء الجيد له مثل دراسة إسفانديري وويتروك (Esfandiari & Wittrock, 1999) والراشد (2001).

وبما أن مهنة التدريس تسبق المهن الأخرى بالتدخل في تكوين شخصية الأفراد جميعاً، قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة. فجميع أفراد المجتمع الذين يتولون مسؤولياته في شتى الميادين، وعلى كافة المستويات، لا شك قد مروا من خلال أبواب المدرسة، ومن ثم،

فهم قد اصطبغوا بشخصيات معلميهم وأساتذتهم، وبالقيم التي غرسوها فيهم (البزاز، 1989).

ومن هنا كان الحرص على حسن اختيار المعلم الجيد الذي يتمتع بسمات تمكنه من تحقيق فلسفة المجتمع في جوانبها المتعددة في نفوس وعقول الطلاب، ويغرس فيهم حب الوطن والولاء له والتفاني في خدمته، وقد عدد الشومي بعض السمات التي تتوفر في المعلم الناجح ومنها: روحية خلقية، وانفعالية تتمثل بالاتزان الانفعالي، وعقلية، واجتماعية،وجسمية، وعلمية (العكروتي، 2002).

وقد أضحى التعليم أولوية وطنية تتسابق الدول – متقدمها وناميها على حد سواء – في الاهتمام به والاستثمار فيه ومراجعته بهدف تطويره وتحديثه، كما أصبح السباق الدولي سباقاً تعليمياً في المقام الأول ليبرز مفهوماً جديداً للقوة الاقتصادية وللتنمية، مفاده أن من يملك العلم والمعلومات يملك القوة الاقتصادية، ويسير بمجتمعه نحو التنمية (الكندري وفرج، 2001). والقوى الاقتصادية ركيزتها الأساسية القوى البشرية، فالمعلم لا يمكن استبداله بآلة مهما بلغت حداثتها ورقيها وفاعليتها في الزمن الحاضر. وبذلك مهما حصل من تقدم في التقنية في جميع المجالات وبضمنها المجال التعليمي؛ فإنه لن يكون لهذا التقدم أثر يذكر في الرقي بأي مجال منها، إذا كان العنصر البشري لا يؤدي الدور المتوقع منه بفاعلية وكفاءة عاليتين (المعيوف، 2002).

وهناك سبب أكبر من عدم تأدية العنصر البشري دوره بفاعلية وكفاءة يؤثر سلباً على الاقتصاد والتنمية وعلى جميع عناصر الرقي والتقدم في المجتمع؛ ألا وهو تجاهل قدرات النصف الآخر للعنصر البشري في المساهمة في رفع مستوى الاقتصاد والرقي بالعملية التعليمية التعلمية، وهو العنصر النسائي، ويشترك الشعب العربي في نظرتهم الدونية لعمل المرأة وتعلمها، كاشتراكهم في اللغة والتاريخ والحضارة، وغيرها من الأواصر التي تخلق رابطة وجدانية بين أفراده (شعبان، 2000)، لكن الإسلام اعترف بحقها في العمل والتعلم، وساوى بينها وبين الرجل في حق التعليم والتثقيف، والخطاب في النصوص الشرعية للحض على العلم موجه للرجال وللنساء على حد سواء، فطلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة، وهو التزام نص

عليه القرآن الكريم، ودعت إليه السنة الشريفة (عبد الهادي، 1999)، ومن الآيات الكريمة التي رفعت منزلة العلم والعلماء ووضعتهم في منازل المؤمنين الصالحين قول الله تعالى: "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات" (المجادلة، الآية11)، وكذلك قوله تعالى: "شهد الله أنه لا إله إلا هو والملائكة وأولو العلم قائماً بالقسط" (آل عمران، الآية 18)، ففي هذه الآية الكريمة العظيمة استشهد الله العلماء على وحدانيته وقرنهم بالملائكة ولم يفرق في هذا بين رجل وامرأة.

وقد أكد تقرير التنمية البشرية الدولي لعام (1995) والذي تناول وضع المرأة في العالم، أن النساء يقمن بأكثر من نصف عبء العمل؛ ففي حين يقضي الرجال ثلاثة أرباع الوقت المخصص للعمل في أنشطه مدفوعة الأجر، تقضي النساء أقل من ثلث الوقت في العمل المدفوع الأجر. أي أن النساء يقضين وقتا أطول من الرجال في العمل غير مدفوع الأجر، وأن هذا الاختلاف يستمر في أعمار متقدمة، إلا أن وجود أطفال صغار في الأسرة وشعور المرأة دائما بالمسؤولية الكاملة تجاه أسرتها يدفعها لزيادة الوقت المخصص في العمل غير المدفوع الأجر (في دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1997).

وبشكل عام عند القيام بمسوحات تتعلق بالقوى العاملة، تُحسب لصالح الرجل ويتم تجاهل الأدوار الروتينية التي تقوم بها المرأة في البيت من إعداد الطعام، والاعتناء بشؤون الأطفال، وتدريسهم، والحياكة، والزراعة، بالإضافة إلى العديد من الأعمال التي تعود بدخل كبير على الأسرة، أو تختصر النقود التي سوف تنفقها لشراء تلك الاحتياجات، أو الدفع إلى من يقوم بها بدلاً من المرأة ذاتها؛ بحيث يكون ذلك إجحافاً جليًا بحقها (الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، 2001).

ويدور الحوار في الوقت الراهن حول أهمية تنمية الموارد البشرية، وبضمنها الموارد البشرية النسائية، باعتبارها العمود الثاني الأساسي للاقتصاد الذي لا يمكن للمجتمع أن ينهض بدونه، فهذه حقيقة جلية ساطعة سطوع الشمس لايمكن إخفاؤها وراء ستائر زائفة عن ضعف المرأة، وعدم إمكانيتها مجاراة الرجل في العمل، والادعاء أن عملها الوحيد الذي تصلح له هو

تربية الأولاد وخدمة الزوج. فهناك أصوات كثيرة تنادي بضرورة إعطاء المرأة فرصة للمساهمة في تنمية بلدها ورفع مستواه على صعيد شتى المجالات، على الأخص؛ أن الأوضاع الاقتصادية الفلسطينية تتسم بتدني مستواها وتدهوره بالمقارنة مع الدول المجاورة في المنطقة، حيث حالت ممارسات الاحتلال الإسرائيلي دون إحداث تنمية اقتصادية على مدى خمسين عاماً من ضرب الاقتصاد الوطني بوسائل عدة من منع الاستيراد والتصدير بشكل حر، أو منع الاستثمار والتراخيص، ومصادرة الأراضي، وتحويل موارد المياه للاستخدام الإسرائيلي (الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، 2001).

ونحن بحاجة إلى رفع مستوى الوعي لدى الشعب العربي عامة والشعب الفلسطيني خاصة بما يخص عمل المرأة، ويتضح من البيانات المستخلصة من الكتاب الإحصائي التربوي السنوي (2005/2004) الصادر بالتعاون بين دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، أن نسبة القوى العاملة النسائية المشاركة لم تتعد (13%) من مجموع القوى البشرية النسائية، وأن عدداً كبيراً من النساء العاملات يتوجهن للعمل في أنشطة اقتصادية دون غيرها، وعلى رأسها النشاط التعليمي، وقد بين التعداد العام للمنشآت الذي أجرته دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية عام (1994) أن (39.6%) من مجموع العاملات في المنشآت يعملن في النشاط التعليمي بمختلف مجالاته (في دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1997). وذكر قطامش (2001) أن غالبية النساء العاملات في التعليم يتمركزن في رياض الأطفال والمرحلة الأساسية، حيث تبلغ نسبتهن (73%) من العدد الكلي للنساء العاملات في التعليم، وتتراجع هذه النسب في المرحلة الثانوية والجامعية. وقد أظهرت قاعدة البيانات الصادرة عن مديرية تربية وتعليم نابلس للعام الدراسي (2005/2004) _ التي استخرجت لخدمة هذا البحث_أعداد المعلمات في جميع المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وكانت النتائج كالآتي:-

- أعداد المعلمات الإناث في المرحلة الأساسية يبلغ (1088).
- أعداد المعلمات الإناث في المرحلة الثانوية يبلغ (745).

إن ارتفاع نسبة المشاركة النسائية في النشاط الأكاديمي دون سواه، يعود إلى أن نظرة

المجتمع لعمل المرأة في هذا المجال أفضل بكثير من سائر الأعمال الأخرى، كما أن تحملها أعباء المنزل ورعاية شؤون الأولاد بصورة شبه كاملة، يدفع المرأة إلى الانخراط في سلك التعليم؛ حيث أن معظم الوظائف الأخرى تحتاج إلى وقت أطول تقضيه المرأة خارج بيتها، وعمل الأم في المدرسة يعطيها الفرصة لقضاء وقت أكبر مع أولادها من غيره من الأعمال حيث أنها في الوضع الطبيعي تخرج مع أولادها وتعود معهم، بالإضافة إلى أن نصف الفئة الطلابية من الإناث. ومع القالب الجديد الذي شكل النظام التعليمي الفلسطيني في ظل سيادة السلطة الوطنية الفلسطينية، تتزايد أهمية عمل المرأة، ومع دخول فلسفات تربوية جديدة مثل نظام التعليم التكاملي ــ الذي يشترط وجود معلم صف واحد أو معلمين اثنين فقط أحدهم للمباحث العلمية والآخر للمباحث الأدبية في الصفوف الأربعة الدنيا ــ، وكذلك نظام التأنيث للمرحلة الأساسية الدنيا، كل هذا اقتضى توسعاً في أعداد المعلمين والمعلمات وقبولهم في المعاهد والجامعات، حيث التخصصات المطروحة في هذه المعاهد والكليات مثل التربية الابتدائية وتربية الطفل تتناسب مع طبيعة المعلمات أكثر من المعلمين (الكمنجي، 2001).

وتؤيد الباحثة أن مهنة التعليم هي بالنسبة للمرأة من أفضل المهن، ليس أنتقاصاً من قدرة المرأة بل تعظيماً لمهنة التربية والتعليم، إن المعلمة في صفها هي ملكة في مملكتها، وأم بين أطفالها، وهي نبع العطاء، والقدوة التي يتخذها الطلبة مثالاً يحتذون به، ويتلقى أبناؤنا باكورة علمهم وتكوين معرفتهم على أيديهن فإن كانت تتمتع بسمات شخصية ايجابية، استطاعت العطاء بالشكل السليم، وقامت ببناء أجيال سليمة تكون عماد الأمة ومستقبلها الزاهر، فإذا اجتمعت السمات الايجابية في شخصية معلمات المرحلة الأساسية مع انتماء والتزام وولاء بعملهن، فإنهن يقمن به على أكمل وجه، ويبذلن جهدهن من أجل إتقانه، وهذا هو الهدف السامي الذي نصبو إليه، فنكون قد خطونا الخطوة الأولى نحو النهضة.

وقد ذكر (المعيوف، 2002) أن وجود قوى عاملة مدربة وذات ولاء لأجهزتها والتزام بمسؤولياتها المتجددة يساعد كثيراً على تحقيق الأمة لأهدافها. ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه المدرسة في حياة الشعوب، من خلال إنشاء الأفراد الذين يحملون على عاتقهم مسؤولية النهوض بأمتهم وتحقيق أهدافها، فعلى المهتمين في قضايا التنمية عامة والتنمية التربوية خاصة، أن يولوا

اهتمامهم الأكبر للأداة والوسيلة التي تنشىء هؤلاء الأفراد، ألا وهو المعلم، ويساعدوه في كل السبل الممكنة على تنمية ولائه لعمله، فالأمة أحوج ما تكون إليه ولاء معلم المرحلة الأساسية؛ لأنه بمدى التقدم في نوعية ومستوى الطلاب في هذه المرحلة يكون التأثير في عملية التعليم والتعلم في المراحل التعليمية اللاحقة، حيث أن المرحلة الأساسية هي قاعدة الهرم التعليمي، الذي يضم أوسع قاعدة تعليمية، فضلاً عن كونها المرحلة التي تسد منابع الأمية، وترسي ركيزة البناء الأخلاقي والقيمي والمعرفي للأفراد.

وقد ذكر أوشي في دراسة له: أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي، وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية، واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل. فعلى سبيل المثال استطاعت اليابان أن تحول هزيمتها القاسية في الحرب العالمية الثانية إلى نجاح مذهل من خلال بناء منظمات تتميز بولاء موظفيها لها وتفانيهم في خدمتها، حيث يشعر الموظفون اليابانيون في كافة المستويات الإدارية والتنفيذية بأنهم جزء من أسرة كبيرة (المعيوف، 2002).

مشكلة الدراسة:-

لقد لاحظت الباحثة أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات في مجال الخصائص النفسية للمعلمات لدينا، وخاصة فيما يتعلق بسماتهن الشخصية، رغم أن هناك العديد من الأبحاث والدراسات حول عمل المرأة بشكل عام، وعملها في المجال الأكاديمي بشكل خاص، وبما يتعلق بسماتها الشخصية وخصائصها النفسية ومقارنتها مع الرجل في ذات الخصائص ولكن لم يتم البحث في علاقة السمات الشخصية مع الولاء التنظيمي (في حدود علم الباحثة) في فلسطين وبالتحديد في محافظة نابلس التي تمتاز بالعدد الكبير من المعلمات في المرحلة الأساسية، وعلى الأخص بعد المحاولة الجادة من قبل وزارة التربية والتعليم في تأنيث المرحلة الأساسية الدنيا، من هنا رغبت الباحثة أن تعرف إن كان هناك علاقة بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي، لتكون السمات الايجابية والولاء أقطاباً متجاذبة لا متنافرة في الرقي بالعملية التعليمية التعلمية.

وقد إرتأت الباحثة أهمية مثل هذه الدراسة وتميزها في المجتمع الفلسطيني الذي تعاني فيه

المرأة وتواجه الكثير من الضغوطات النفسية، التي تؤثر على خصائصها الشخصية، وتواجه من الاحباطات التي تمس ولاءها لمنظمتها، ورغم ذلك فإن المعلمات يمضين قدماً في بذل جهودهن وعصر دمائهن لتعليم طلابهن دون كلل أو ملل. وكون الباحثة معلمة في المرحلة الأساسية لاحظت أن هناك تفاوتاً في العطاء بين معلمة وأخرى، فهناك زميلات تستشعر بشخصيتهن التميز، وترى الآثار واضحة في تمكن تلاميذهن من المادة العلمية بالإضافة إلى تميزهم بالخلق الحسن.

وتتساءل الباحثة: هل المعلمة التي تتمتع بالسمات الايجابية التي يقيسها مقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن من الممكن أن يكون لديها ولاء أكبر نحو مهنتها.

وعلى هذا؛ كانت أهمية اختيار الباحثة لهذا الموضوع الذي تراه هاماً، ويجب دراسته دراسة علمية لما سوف يعود على المعلمات والمجتمع الأكاديمي من فائدة.

وباختصار تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:-

1. ما درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

وتفرع عن هذا السؤال أربعة أسئلة فرعية هي:

- ما درجة توفر سمة المسؤولية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟
- ما درجة توفر سمة الاتزان الانفعالي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟
- ما درجة توفر سمة السيطرة لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

- ما درجة توفر سمة الاجتماعية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

2. ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغيرات: مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة.

5. ما أكثر سمات الشخصية قدرة على التنبؤ بها؟

فرضيات الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية لفحص الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان العمل.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان السكن.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مجال التدريس.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير معدل الدخل للأسرة.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

9. لا يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

10. أكثر سمة قدرة على التنبؤ بالسمات الشخصية هي سمة المسؤولية.

أهداف الدراسة:-

تسعى الدراسة التعرف إلى:-

1. سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

2. درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

3. العلاقة بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

4. علاقة متغيرات كل من: مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة في التأثير على سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

5. أكثر سمة قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية.

أهمية الدراسة:-

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في عنصرين فاعلين في نجاح المعلم، وبالتالي نجاح العملية التعليمية التعلمية، ألا وهما السمات الشخصية والولاء التنظيمي، وتتجلى أهمية هذه الدراسة أنها تخص معلمات المرحلة الأساسية، وهن اللواتي يصقلن شخصية تلاميذهم في بداية تكوينها، وتتفتح على أيديهن براعم المستقبل.

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:-

1. تعتبر الدراسة الأولى في فلسطين (على حد علم الباحثة) التي تبحث في سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية.

2. يتوقع أن تساعد نتائج هذه الدراسة في إفادة الباحثين والمعنيين بشؤون المعلمة في ظهور أبحاث جديدة في هذا المجال، وعلى نطاق أوسع، من أجل إعداد برامج تساعدها على زيادة ولائها التنظيمي، وتطوير سماتها الشخصية الإيجابية وعلى الأخص في ظل الضغوط النفسية المتواصلة، وحيث أن عمل المرأة أصبح في المدارس عموداً أساسياً في بناء

الاقتصاد الوطني الفلسطيني، وفي بناء أبناء الغد حملة الكفاح والسلاح.

حدود الدراسة:-

تقتصر الدراسة على:

1. معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.
2. سمات الشخصية الأربع (سمة المسؤولية، وسمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، وسمة الاجتماعية) كما يقيسها مقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن.
3. درجة الولاء التنظيمي من خلال استبانة قامت الباحثة بتطويرها من خلال الإطلاع على بعض الدراسات السابقة، واستبانة سلامة (2004) التي استخدمتها على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
4. تتحدد بمدى صدق استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة.
5. تتحدد في ظل صدق وثبات أداة الدراسة.
6. العامل الزماني: الفصل الثاني من العام الدراسي (2005/2004).

مصطلحات الدراسة:-

تتمثل أهم مصطلحات الدراسة في الآتي:-

السمة: (Traits)

يعرف عباس (1982) السمة بالمعنى العام بأنها خاصية أو صفة فطرية أو مكتسبة تميز الفرد عن غيره من الناس، فالأفراد يختلفون في سماتهم الجسمية والعقلية والمزاجية والخلقية والاجتماعية، أو هي استعداد عام يطبع سلوك الفرد بطابع خاص، وتشكله وتعين نوعه وكيفيته.

الشخصية: (Personality)

من أشمل التعاريف كان تعريف البورت (Allport) حيث يعرف الشخصية بأنها: ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة (سفيان، 2004).

الولاء التنظيمي: (Organizational loyalty)

عرف بورتر وزملاؤه (Mowday, Steers & Porter, 1974) الولاء التنظيمي "بأنه مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها"، وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك ولاء للتنظيم الذي يعمل به يتصف بعدة صفات منها:

1. اعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.

2. استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة نيابة عنها.

3. الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة (في العمري، 1999).

المرحلة الأساسية: (Primary School)

قاعدة التعليم والأساس الذي تقوم عليه مراحل التعليم الأخرى، ومدتها عشر سنوات (دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، 1998).

المدارس الحكومية: (public schools)

أي مؤسسة تعليمية تديرها وزارة التربية والتعليم، أو أي وزارة أو سلطة حكومية (دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، 1998).

المعلم: (Teacher)

كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية بإجازة تمنحه إياها وزارة التربية والتعليم،

أو أي مؤسسة أخرى تستطيع منح مثل هذه الإجازة (دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، 1998).

سنوات الخدمة: (years of experience)

عدد السنوات الفعلية التي خدمها الموظف (دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، 1998).

محافظة نابلس: (Nablus Governorate)

يقصد بها جزء جغرافي من الضفة الغربية، حسب تقسيم السلطة الوطنية الفلسطينية بعد عام 1993م (جرار، 2000).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

القسم الأول:- الأدب التربوي

- الأدب التربوي الذي يتعلق بالشخصية وأهم أبعادها وهي السمات الشخصية
- الأدب التربوي الذي يتعلق بالولاء التنظيمي.

القسم الثاني:- الدراسات السابقة

- الدراسات السابقة المتعلقة بالسمات الشخصية (العربية والأجنبية).
- التعقيب على الدراسات المتعلقة بالسمات الشخصية.
- الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي (العربية والأجنبية).
- التعقيب على الدراسات المتعلقة بالولاء التنظيمي.

الفصل الثاني

الأدب التربوي والدراسات السابقة

1. الأدب التربوي المتعلق بالسمات الشخصية:-

هناك حقيقة أصبحت ماثلة للجميع، هي أن الناس أخذوا يهتمون بشكل متزايد بعلم النفس عموماً وبعلم الشخصية بشكل خاص، ربما يدفعهم إلى ذلك فضول المعرفة، وربما اهتمامهم الأكثر بما يجري في داخلهم من معاناة أو قلق أو تشوش أو اضطراب، وربما لأن أمور حياتهم الخاصة لا تسير بمساراتها الصحيحة أو كما يرغبون. إن الإنسان عندما يعيش ظروفاً صعبة أو عندما لا يتواءم مع بيئته فإنه غالباً ما يقع بين أمرين: أن يتفحص جوانب القصور في سلوكه ومواطن الضعف في شخصيته، أو أن يتفحص ما حوله، وكلا الأمرين يعنيان تفحص الطبيعة البشرية، وهي معضلة جوهرية حقاً، بل ربما كانت أهم معضلة شغلت التفكير البشري، وقد قالها سقراط قبلاً بأن الموضوع الأعظم أهمية في التفكير هو "معرفة النفس" حيث يعتقد أن الإنسان يمكن أن يعرف نفسه. غير أن معرفة النفس ليست هي العملية النهائية بحد ذاتها بل هي الخطوة الحاسمة أو الطريق إلى عملية أكثر أهمية، هي السيطرة على النفس (صالح، 1997).

قبل الولوج في تعريف السمات لا بد في البداية من تعريف الشخصية أو التدليل عليها؛ لكونها تمثل نقطة البدء، وارتكاز لجميع الدراسات السيكولوجية ونقطة نهايتها.

إنها نقطة البدء أولاً لأننا في صدد أن نكشف عن فاعلية الفرد في مجال معين وفي أحسن الشروط التي تكفل تحقيق هذه الفاعلية، وكذلك نقطة النهاية لأن فهمنا للشخصية كما هي، ينطلق في مختلف الميادين ليضفي على العلم صفة القضايا العامة، والتي تقود إلى وضع القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية (زيعور، 1990).

وفي معرفة الشخصية نجد أن طاقة الإنسان عندما يفكر في ذاته، فإن فكره يقوم على أساس مدى التوافق والتكيف مع البيئة الاجتماعية من حوله، وهل هو مقبول من الآخرين أم ينفر منه الناس، ومن ثم فهو إذا كان من غير الأسوياء فإنه يستشعر القصور وانعدام التكافؤ

بينه وبين البيئة الاجتماعية والمادية التي يتفاعل معها، وإن كان من الأسوياء يستشــعر الأمــن والطمأنينة والرضا عن الذات حيث تكون علاقاته الاجتماعية تتوافق والحياة الاجتماعية القائمة.

ومهما بلغت طاقات الإنسان من سمو فهو عندما ينظر إلى ذاته وإلى بنائه الشخصــي، فإنه لن يقف موقفاً علمياً أو يقوم بتقويم شخصيته بموضوعية ودون تحيز، لذا فنحن في حاجــة لكل دراســـة علمية موضوعية تتعلق بالشخصية، وخاصة شخصية الإنسان الذي يحتل موقعاً رئيساً في المجتمع مثل معلم المرحلة الأساسية، وتحديد ماهيــة تلــك الشخصــية بموضــوعية وبطريقة علمية تساعدنا في التعرف على الخصائص والسمات التي تميز الفرد عن غيره، والتي من خلالها يصدر سلوكه وتتحدد اتجاهاته (منصور وأبو عباة، 1996).

الهدف من دراسة الشخصية هو اكتشاف المبادىء العامة لنموهــا ورقيتهــا وتنظيمهــا والتعبير عنها، ونقول المبادىء العامة حتى حينما نؤكد الحقيقة الثابتة بــأن أميــز خصــائص الإنــسان هو فرديته (المليجي، 2001).

عرض تاريخي لدراسة الشخصية:-

اختلف اهتمام الناس بموضوع الشخصية وتعريفها ابتداء من الإنسان القديم حتى علماء النفس في العصور الحديثة، فقد لاحظ الإنسان القديم الفروق الموجودة في أنماط السلوك للنـــاس من حوله، وما قد يكون عليه هذا السلوك من ثبات نسبي أحياناً ومن تغير أحياناً أخرى، وهــذه النواحي الثلاث يمكن النظر إليها باعتبارها من الخصائص الأساسية التي أقيم عليها علم دراسة الشخصية. وعند الإغريق كان سقراط مثلاً (469 – 399ق.م) يعتبر الوظيفة الأساسية للإنسان هي (أن يعرف نفسه). وجاء أفلاطون وأكد على كلام سقراط، وأضاف إليه تقسيم قوى الــنفس إلى: شهوية وغضبية وعاقلة. وجاء بقراط بفكر جديد، فكان أول من جعل المشكلات الســلوكية والنفسية موضع اهتمام الأطباء ودراستهم، بعد أن كانت تعزى إلى تدخل الآلهــة وإلـــى قـــوى أخرى تفوق الطبيعة، وهو أول من بدأ محاولة رسم صور كلامية للأنمــاط العامــة لشخصـــية الإنسان، فقد قام بتصوير أنماط عدة للشخصية الإنسانية، فكان يعرف السمة ثم يصف الشخصية التي تسود لديها هذه السمة. ولم يضف الرومان الكثير إلى معنى الشخصية عند اليونان، ســوى

ابتداع اللفظ Persona "برسونا" ومعناه القناع، والذي اقتبسه الإنجليز فيما بعد ليصبح مصطلحاً لتعريف الشخصية Personality (غنيم، 1978).

وفي العصور الوسطى بينما كان الفكر الأوروبي يتشح بظلام الجهل الدامس كان الفكر العربي يتسم بالنبوغ والرقي والتقدم الباهر، ولا تزال آثار بصماته تضـــيء صـــفحات أمهـــات الكتب الطبية والعلمية التي تدرس في جامعات أوروبا في عصرنا الحالي، ففي الوقت الذي كان فيه المرضى العقليون في أوروبا يذوقون أصناف العذاب ويعاملون معاملة غير إنســـانية، كـــان العرب يقومون بعلاجهم بأفضل الوسائل الإنسانية، ويكفي أن نشير إلى أن من أول مستشـــفيات الأمراض العقلية في العالم، كانت مستشفيات بغداد عام 705 م، ومستشفى قلاوون بالقاهرة عام 800 م، ومستشفيات دمشق وحلب عام 1270 م (غنيم، 1978).

أما في العصور الحديثة ظهرت بعض النظريات والأفكار التي تعد بمثابة نقطة ارتكـــاز هامة أفادت فروع العلم المختلفة، وانعكس أثرها واضحاً على دراســـة الشخصـــية فيمـــا بعـــد، وساهمت في ظهور علم نفس الشخصية كعلم مستقل بذاته، ومنها: العلوم الطبيعيـــة والقيـــاس، وعلم النفس الفارق، وسيكولوجية الأنماط، وسيكولوجية الجشتلت، وعلم النفس الإكلينيكي (غنيم، 1978).

تعريف الشخصية:

من المألوف قبل دراسة أي موضوع علمي أن نصطلح على تعريف الألفاظ والتعبيرات المستخدمة وتحديد المفاهيم والمصطلحات تجنباً للخلط والغموض، إلا أن تعريـــف الشخصـــية والاتفاق على تفسير معناها لم يكن بالأمر اليسير.

أولاً: المعنى اللغوي للشخصية:

ورد في المعجم الوسيط، أن الشخص هو (كل جسم له ارتفاع وظهور). وعنـــد الفلاســـفة: الذات الواعية لكيانها المستقلة في إرادتها، أما (الشخصية) فهي صفات تميز الشخص من غيره. ويقال: فلان ذو شخصية قوية؛ أي ذو صفات متميزة وإرادة وكيان مستقل (مدكور، 1989).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي للشخصية:

مصطلح الشخصية (Personality) مشتقة من الكلمة اللاتينية (Persona) (برسونة) بمعنى ذلك القناع الذي كان يلبسه الممثل في العصور القديمة ليؤدي دوره على خشبة المسرح فيظهر أمام الجمهور بمظهر خاص يتماشى ويناسب طبيعة الدور المسرحي الذي يؤديه (عبد الرحمن، 1998).

وقد وجد هذا المفهوم لدى بعض علماء النفس وعدوا الشخصية المظهر الخارجي للفرد، ثم نظر آخرون إلى جوهر الشخصية، ثم جاء البورت وجمع خمسين تعريفاً للشخصية من الفلاسفة وعلماء النفس ورجال الدين في أوروبا وصنفها في تصنيفين:

الأول:تصنيف داخلي يتمثل بتعريف برنس (1934) الذي يعد الشخصية: هي الكمية الكلية من الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة.

الثاني: تصنيف خارجي يتمثل بتعريف واطسون (1930) للشخصية بأنها جميع أنواع النشاط الملحوظ عند الفرد عن طريق ملاحظته ملاحظة فعلية خارجية لفترة طويلة من الزمن تسمح لنا بالتعرف عليه.

إن هذين التعريفين يصوران جانباً واحداً من الشخصية ولا يندمج أحدهما في الآخر، ومن التعاريف التي تجمع الاتجاهين ما يلي:

تعريف البورت (Allport, 1937) وقد سمي بالتعريف الجمعي أو التجميعي، حيث يعرف الشخصية بأنها: ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة (في سفيان، 2004).

ومن التعاريف العلمية الأشمل للشخصية تعريف دريفر (Drever) حينما قال أن الشخصية " اصطلاح يستخدم بمعان مختلفة، بعضها دارج وبعضها نفسي، وأفضل معنى للشخصية شمولاً وقبولاً هو التنظيم المتكامل والدينامي للخصائص الفيزيقية والعقلية والخلقية والاجتماعية للفرد

كما يعبر عن نفسه أمام الآخرين في مظاهر الأخذ والعطاء في الحياة الاجتماعية، وبتحليل أكثر فهي تبدو بصفة أساسية تشمل الطبيعي والمكتسب من الدوافع والعـادات، والميـول، والعقـد، والعواطف، والمثل، والآراء، والمعتقدات، كما تتضح من علاقاته بوسطه الاجتمـاعي" (طـه، 1979).

ويعرف ايزنك (Eysenck) الشخصية بأنها "ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما، لطبـاع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، والذي يحدد توافق الفرد لبيئته. وتشير الطباع إلـى جهـاز السلوك النزوعي (الإرادة)، ويقصد بالمزاج ذلك السلوك الوجداني (الإنفعالي)، على حين يشـير العقل إلى السلوك المعرفي (الذكاء)، ويقصد بالبنية شكل الجسم والميراث العصبي والغدد للفرد (في عبد الخالق، 1987).

وترى الباحثة أن هذا التعريف من أشمل التعاريف وأقربها إلى تعريف البورت، وبما أنـه يركز على التنظيم الثابت والدائم لحد ما في طباع الفرد ومزاجه وعقله؛ فهو يخدم هذه الدراسة بحيث يدلل على أن هناك بعض السمات للشخصية يمكن قياسها لأنها ثابتة نسبياً، ويمكن قيـاس ارتباطها بسمات أخرى في الشخص؛ لأن الشخصية تشمل الطباع والمزاج والعقل.

ورغم الاختلافات في وجهات النظر حول تعريف الشخصية فإن معظـم إن لـم يكـن كـل نظريات الشخصية تتفق فيما بينها على أن الشخصية يمكن أن تتضح من خلال طريقـة ونمـط السلوك الثابت نسبياً، فالشخصية ثابتة نسبياً والرغبة التي نملكها للاستجابة بثبات في المواقـف المختلفة تعطينا شكل هويتنا الفردية، ومن خلال نمط سلوكنا الثابت هذا يمكننا التنبؤ بسلوكنا في المستقبل بدرجة كبيرة من الصدق (عبد الرحمن، 1998).

مقومات الشخصية في بنية الإنسان:

ينظر علم النفس المعاصر إلى مقومات الشخصية في نموها وتطورها وبنائها إلى عوامـل أو مقومات يكمل بعضها البعض، وبقدر اتساق هذه العوامل والمقومـات بقـدر مـا تتكامـل الشخصية.

والإنسان هو وحدة جسمية نفسية اجتماعية تتفاعل وتتكامل في مكوناتها وبنائهـــا. ولدراســـة متكاملة للشخصية في البناء الإنساني يتناول علم النفس المعاصر جوانب الشخصية التالية:

1_ التكوينية البيولوجية أي الجسمية والتي تعمل على تشكيل وتلوين شخصية الفرد.

2_ العقلية والتي تشمل القدرة العقلية العامة (الذكاء) والقدرات والاستعدادات العقلية.

3_ الانفعالية والعاطفية والتي تتصل بدوافع السلوك اتصالاً وثيقاً.

4_ الاجتماعية والثقافية والتي تتطور داخل الإطار الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الإنسان الفرد ويتفاعل.

وبهذا نجد أن الشخصية في علم النفس المعاصر، تمثل وحدة نفسية بيولوجية اجتماعية، وهي نظام متكامل من سمات مختلفة تميز الفرد عن غيره، وبخاصة من ناحية التكيـــف الاجتمـــاعي (منصور وأبوعباة، 1996).

ومن خلال العرض السابق لتعريف الشخصية أمكن للباحثة استخلاص ما يلي:

1. الشخصية تنظيم ديناميكي داخلي في ذات الفرد.
2. بناء متكامل وشامل، قائم بذاته يعمل ككل، قابل للدراسة.
3. نمط سلوكي متسق وثابت نسبياً.
4. سلوكنا يدل على شخصيتنا.
5. لكل شخصية خصائص تميزها عن غيرها.
6. شخصية الإنسان ليست وراثية، وليست مكتسبة كذلك؛ بل هي مزيج من الاثنين.

مفهوم السمة كوحدة من وحدات بنية الشخصية:

إن وحدة بنية الشخصية هي " منشأ أو تركيب نظري وظيفتها تنظيم السلوك فـــي وحـــدات وربط ذلك السلوك بمتغيرات أو عوامل الشخصية"، بحيث تختلف هذه الوحدات الفرضـــية مـــن حيث مستوى التحليل الذي يعتمده هذا الجزء في الشخصية أو ذاك (عبد الرحمن، 1987).

ووحدات بناء الشخصية هي " مفاهيم نظرية لربط الفجوة بين المحددات الداخليـــة للســـلوك (مثل: الغرائز، والدوافع، والحاجات) والأفعال الصريحة للشخص التي يربطها بأهدافه والنـــاس وأحداث البيئة التي يعيش فيها. إن البحث عن الوحدات المناسبة للبناء يعود إلى مئـــات الســـنين قبل الميلاد، حيث لاحظ المفكرون الإغريق بأن الكون يتألف من وحدات، وافترض امياد دوقلس في القرن الرابع قبل الميلاد أن الكون يتألف من أربعة عناصر هي: (التراب، والهواء، والنار، والماء). وقد أدخل كال وسبورزيم وحدة بناء جديدة هي المقدرة الشخصية.

ولقد جرت محاولات لاحقة لصياغة مفاهيم تربط المتغيرات الداخلية في الشخصية بســـلوك الفرد، فقد افترض كرتشمر وجود علاقة بين بنية الجسم وأنماط الســـلوك، ومـــا تـــزال هـــذه المحاولات في هذا المجال مستمرة، حيث يوافق جميع المؤيدين لهذه الفكرة على وجـــود ثبـــات نسبي لوحدات بناء الشخصية. ومع أنه يوجد تباين واضح حول حجم البنية، فإن بعضـــاً مـــنهم يفضل البدء بأصغر وحدة بناء، وتعتبر العادة هي أصغر وحدة بناء، من الممكن أن نبني عليهـــا المفاهيم بخصوص العلاقة بين الشخصية والسلوك، ثم يجري الانتقال بعدها إلـــى وحـــدة بنـــاء متوسطة وأكبر من العادة كالسمات وعلاقتها بالشخصية، وصولاً إلى أكبر وحدة بناء، وهي نمط الشخصية (صالح،1997).

يرى دولار وميلر إن العادة هي وحدة البناء الصغرى في الشخصية ويعرفانها بأنها ارتباط متعلم بين مثير_ واستجابة، ولدى مقارنة العادات بالاستعدادات النفسية، والتي يعتبرونها أقـــرب ما تكون للسمات، فإن الاستعداد النفسي يمكن تصوره على أنه عائلة من العـــادات المترابطـــة، ويتفق هذا مع آراء كاتل، حيث يرى أن ترابط عدد من التعلمات البسيطة نتيجـــة للاســـتجابات الشرطية تؤدي إلى تكوين سلاسل من العادات لتكون السمات. إن وحدة بناء الشخصية، بالنسبة لجوردن والبورت، هي السمات، وكذلك بالنسبة إلى كاتيل (في صالح، 1997).

تستنتج الباحثة من ذلك أن من أهم وحدات بناء الشخصية هي السمات والتي تربط الشخصية بكاملها بسلوك الفرد كله، مما يساعدنا في بحث العلاقة ما بين سمات الشخصية للمعلمات ومدى انتمائهن المهني.

تعريف السمات:

المقصود بلفظ "سمة" أي خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد لآخر، مثال ذلك نقول أن فلاناً مسيطر وآخر مستكين، وقد تكون السمة استعدادًا فطرياً كالسمات المزاجية، مثل شدة الانفعال أو ضعفه، وقد تكون السمة مكتسبة كالسمات الاجتماعية مثل الأمانة أو الخداع. فالسمة إذن هي صفة فطرية أو مكتبسة يمكن أن تفرق على أساسها بين فرد وآخر، والسمات الشخصية لدى الفرد ثابتة رغم أنها تتباين من فرد لآخر، ولكن هذه الفروق توجد في مستويات مختلفة ويمثل الطرفين أو القطبين المتطرفين لها ما يلي:

أولاً: المظاهر الموضوعية للسلوك: فهناك الخصائص الجسمية مثل سمات الطول والوزن.

ثانياً: أحداث سيكولوجية ذاتية: وهي أحداث داخلية لا تلاحظ مباشرة من خارج الفرد، كالمشاعر والرغبات (المليجي، 2001).

في كل دراسة للشخصية يقوم بها علماء النفس نجد أن دراسة مفهوم السمة يكون في الصدارة، وذلك لأنها تعبر عن مظاهر السلوك الفردي الذي يبدو أكثر وضوحاً فيما يصدر عن الإنسان في مختلف مواقف حياته بما يشير إلى محددات الشخصية ونمطها (طبيلة، 2003).

ويميز كاتل بين الخصائص الظاهرية السطحية من السلوك والتي أطلق عليها سمات وصفية أو سمات سطحية، وما يقع تحتها من خصائص عميقة لا يمكن ملاحظتها كالدوافع الكامنة والتي أطلق عليها سمات أساسية أو سمات أولية، وهذه السمات الأساسية هي المصادر الأولية التي تتفرع عنها السمات السطحية (المليجي، 2001). ويعتبر كاتل السمة المظهر المتكامل من السلوك، إذا تبدى لنا جزء منه بدرجة معينة فأننا نستطيع أن نستدل من خلاله بأن

ذلك الشخص سيظهر لنا الأجزاء الأخرى بدرجة معينة أيضاً (صالح، 1997). وتعد السمة لدى كاتل من أكثر المفاهيم أهمية عند دراسته للشخصية، حيث يعرف السمات بأنها " تنظيمات نفسية يمكن الاستدلال على وجودها عن طريق ملاحظة سلوك الفرد، والتي تشير إلى ثبات سلوكنا واستقراره (جابر، 1986).

وترى الباحثة أن تعاريف السمات اختلفت نتيجة لاختلاف وجهات النظر ومن هذه التعاريف أيضاً:

تعريف البورت للسمات أنها " نظام عصبي نفسي خاص بالفرد لديه القدرة على أن يصدر عدداً من التنبيهات، ويثير ويوجه أشكالاً ثابتة من السلوك ألتكيفي والتعبيري" (صالح، 1997). ولذلك فلقد اعتبرها البورت الوحدة الطبيعية لوصف الشخصية ونقطة بداية طيبة لدراستها، وقد أكد البورت فكرة أن السمات هي خصائص متكاملة للشخصية، وليست مجرد جزء من خيال الملاحظ، كما أكد أيضاً وحدة كل شخص، ليس فقط في كل سمة فردية، بل وأيضاً في تنظيم هذه السمات في كل متكامل (لازاروس، 1981).

ويؤيده في ذلك جيلفورد (Guilford, 1975) حيث يذكر أن السمة "أسلوب ثابت متميز يمكن أن يوضح ما بين الأفراد من فروق فردية".

ويعتبر ايزنك (Eysenck) من أبرز من أسهموا في نظرية السمات حيث قدم وصفاً منظماً للشخصية، فالعادات أساساً تقوم عليها سمات الشخصية، وهذه بدورها تتجمع في أبعاد قليلة بناء على تحليل عاملي أدى إلى التوصل إلى الأبعاد الآتية:

الانبساط (أي الاجتماعية والمرونة) عكسه الانطواء والعصابية (أي الاستعداد للمرض العصابي) والذهانية (أي الاستعداد للمرض الذهاني)، ويضاف إلى ذلك أبعاد مثل: المحافظة والتطرف، والبساطة والتعقيد، والصلابة والليونة، والديمقراطية والتسلية (سفيان، 2004). ويعرف ايزنك السمات بأنها " مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً"، وتعد السمات عنده مفاهيم نظرية أكثر منها وحدات حسية (طبيلة، 2003).

أما ستاجنر (Stagner) فيرى أن السمة"مفهوم له طبيعة مجردة، فإننا لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة، بل نلاحظ مؤشرات وأفعال معينة نجرد أو نعمم على أساسها ونلخصها في قولنا: الاندفاعية، الاجتماعية، وهكذا. فالسمة إذن إطار مرجعي ومبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به، وينظر ستاجنر كذلك إلى السمات على أنها عمليات تنظيمية للذات من خلال وظائف ثلاث هي: الإدراك الانتقائي والنسيان والتعلم الانتقائي (طبيلة، 2003).

أما سفيان (2004) فيعرفها "بالصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية، الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص، وهي استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك". والسمات إما أن تتوقف على عوامل وراثية، مثل حالة الجهاز العصبي، وجهاز الغدد، وعملية التمثيل الغذائي، ولا تحتاج إلى تعليم أو تدريب، وإما أن تكون السمات مكتسبة متعلمة عن طريق الارتباط الشرطي، والتعميم والتدعيم، والتوحد والتقليد وغيره. والسمات وحدات أساسية في تنظيم الشخصية لا نستطيع رؤيتها ولكن نستنتج وجودها من خلال السلوك، ومن النادر أن يشك أي فرد في وجود السمات كوحدات جوهرية في بناء الشخصية، فالكلام العام والإدراك الشائع يحمل في طياته ذلك ضمنياً.

وتستخلص الباحثة مما سبق لتعريف السمات التالي:

1. بأنها مجموعة من الصفات الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية.
2. أن السمات التي يتميز بها الفرد فطرية وراثية أو مكتسبة متعلمة.
3. أن السمات وحدات أساسية في تنظيم الشخصية وهي خصائص متكاملة للشخصية لا نستطيع رؤيتها ولكن نستنتج وجودها من خلال سلوك الفرد.
4. أن السمة ذات دوام نسبي، على خلاف الحالة المؤقته سريعة الزوال.
5. أن السمات مرتبطة بصورة ايجابية بعضها بالبعض الآخر.
6. أن من الممكن تعديل وتغيير السمات عن طريق الخبرات التعليمية للكائن الحي.

7. أن السمات أهم وحدات بناء الشخصية وهي وحدة متوسطة بين العادة ونمط الشخصية.

خصائص السمات:

كتب سفيان (2004) أن السمة متصل كمي قابل للتدرج وتتحدد تجريبياً أو إحصائيا، فالفروق بين الأفراد على سمة معينة هي فروق في الدرجة أكثر منها فروق في النوع، فلا ينقسم الناس إلى تصنيفات حادة في النوع على شكل مندفع، مترو وثرثار وصامت ومنعزل واجتماعي، ولكن هناك تدرج مستمر للفروق من طرف إلى الطرف المقابل. والسمات إما أن تكون أحادية القطب، أو وثنائية القطب، وتمثل السمات الأحادية القطب بخط مستقيم يمتد من الصفر حتى درجة كبيرة كالسمات الجسمية والقدرات، ويمثلها الشكل التالي:

صفر ______________________ (+)

أما السمات ثنائية القطب فتمتد من قطب إلى آخر مقابل خلال نقطة الصفر، وسمات الشخصية عادة من هذا النوع مثل: المرح والاكتئاب، والهدوء والعصبية، والاسترخاء والتوتر وغيرها. وتقع نقطة الصفر في مكان تتوازن فيه الصفتان ويمثلها الشكل التالي:

(−)______________________ (+)

والسمة مفهوم مجرد لا نلاحظها بطريقة مباشرة، والسمة أكثر عمومية من العادة فقد تنتظم مجموعة من العادات لتكوين سمة من السمات، وهي ذات دوام نسبي على خلاف الحالة، فالحالة مؤقتة سريعة الزوال، وجميع الصفات التي تستخدم لوصف سلوك الفرد مثل قلق، وعدواني، ومتزن وغيرها يمكن أن تشير إما إلى الفروق المميزة بين الأفراد (السمات) أو إلى تذبذبات مؤقتة أو حالات مزاجية داخل الفرد (الحالات)، ويهتم علم نفس الشخصية في المقام الأول بخصائص الفرد الثابتة أي السمات أكثر من الحالات.

والسمات مرتبطة بصورة ايجابية بعضها بالبعض الآخر، أي أننا إذا عرفنا أن فرداً ما قد حصل على قدر عال من سمة ما (ولتكن المثابرة) عندئذ فيمكننا أن نتوقع منه أن يحصل على نفس القدر من سمة أخرى مرتبطة بالأولى مثل الصلابة.

تصنيف السمات:

طرح البورت أكثر من مستوى للسمات، حيث صنفها حسب أهميتها إلى: السمات العظمى، والسمات المركزية، والسمات الثانوية.

والتقسيم الثاني الذي طرحه البورت للسمات قائم على أساس عموميتها وفرديتها، حيث أشار إلى وجود:

_ سمات عامة مشتركة: وهي السمات التي نجدها في مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع ذاته.

_ سمات فردية: وهي السمة التي يمتلكها الفرد ولا يشاركه فيها الآخرون (صالح، 1997).

وتعد السمات أحجار البناء التي تتكون منها مفاهيم من رتبة أرقى في تحليل الشخصية، ألا وهي العوامل الأساسية المشتركة الكبرى بينها، وقد صنفت السمات بصورة عامة كما يلي:

- سمات فريدة: لا تتوافر إلا في أفراد معينين، ولا توجد على نفس الصورة بالضبط لدى الآخرين.
- سمات مشتركة: يتسم بها الأفراد جميعاً.
- سمات سطحية: وهي السمات الواضحة الظاهرة.
- سمات مصدرية: وهي السمات الكامنة التي تعتبر أساس السمات السطحية.
- سمات مكتسبة: تنتج عن فعل العوامل البيئية وهي سمات متعلمة.
- سمات وراثية: وهي سمات تكوينية تنتج عن العوامل الوراثية.
- سمات ديناميكية: تهيئ الفرد وتدفعه نحو الأهداف.
- سمات قدرة: تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف (سفيان، 2004).

قياس سمات الشخصية:

يشير البورت أن هناك ثلاثة معايير مستخدمة لاكتشاف سمات الفرد وهي:

أولاً: عدد المرات أو عدد مرات التكرار الذي يستخدم فيها شخص ما نوعاً معيناً من التكيف أو التوافق.

المعيار الثاني: هو سلسلة المواقف الذي يستخدم فيها نفس النمط.

المعيار الثالث: هو شدة تفاعلاته للمحافظة على نمطه السلوكي المفضل (سفيان، 2004).

وتعتمد العديد من محاولات تقييم شخصية الأفراد على دقة الملاحظة عند الأخصائيين الـذين يقومون بهذه العملية وعلى قدرتهم في استخلاص الأحكام الصـائبة، ويمكـن قيـاس سـمات الشخصية من خلال عدة طرق منها: (موازين التقدير، واختبارات الحصر، **و**اختبـار منيسـوتا المتعدد الأوجه، ومقياس كاتل للشخصية، وقياس السمات الخاصة بأسلوب الحياة، واختبار ايزنك للشخصية، ومقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن) (قطامي وعدس، 2002).

والمقياس الأخير هو الذي اعتمدته الباحثة في قياس سمات الشخصية لبحثها الحالي.

نظريات الشخصية:

ظهرت نظريات كثيرة ذات وجهات نظر متباينة في تفسير الشخصية، بسـبب تعـدد آراء علماء النفس عند دراسة الشخصية، لأن هذا المصطلح متعدد الوجوه، فقد تلقـي الضـوء فـي تفسيرها على الجوانب أو المظاهر الجسمية الخارجية للشخصية، والجانـب الاجتمـاعي فيهـا وكيف يبدو الفرد في مواجهة الآخرين. وهناك اتجاه آخر من النظريات يلقـي الضـوء علـى الشخصية كجهاز معقد من الاستجابات، وطبقاً لوجهة النظر هـذه فـإن سـلوكنا يـدل علـى شخصيتنا، ويتفق هذا النوع من التعريفات مع المدرسة السلوكية. أما وجهة النظر الأخيرة فترى أن "الشخصية هي الميكانزمات الداخلية التي تتحكم في السلوك، وطبيعة هذه الميكانزمات تحـدد شخصية الفرد". وتتبع نظرية الذات ونظرية السمات هذه الفئة من التعريفات، فكل شخص لديـه سمات معينة، ومن أهم النظريات التي اعتبرت الشخصية عبارة عن نظام مـن السـمات هـي نظرية البورت وايزنك (عبد الرحمن، 1998).

نظرية البورت للسمات:

ينظر البورلت للشخصية على أنها شيء ما داخل كيان الفرد، ويوافق آدلر في أفكاره بأن كل شخصية متفردة، وبعد عرضه لحوالي خمسين تعريفاً للشخصية تم وضعها بواسطة منظرين آخرين، أصبح على قناعة وأكثر ميلاً إلى التعميم بأن الشخصية تنمو وتتغير بديناميكية وتفرد خلال حياتها، مكونة نمط منظم في الشخص السوي، ومكونة وحدة متسقة لكل من الوظائف العقلية والفيزيائية، ومكونة نظام معقد من العناصر المتفاعلة، وتغير وتحدد كل ما نفعله. ويعتقد البورت أن مشكلة الدافعية تمثل إلى حد ما مسألة مركزية في الدراسات النفسية للشخصية، وبشكل واقعي فإن كل فرد يكافح من أجل خفض وإشباع دوافعه الفطرية كالجوع والعطش وغيرها من الدوافع التي لا يستطيع الإنسان أن يعيش دون اشباعها (عبد الرحمن، 1998).

تمشياً مع أفكار البورت عن محسوسية الدوافع الإنسانية، فإنه يقدم وصفاً لتركيب الشخصية في مصطلح السمات مثل: الصداقة، والطموح، والنظافة وغيرها. حيث قدر عدد هذه السمات بما يتراوح بين 4000- 5000 سمة تحت ما يقرب من 18000 مسمى (لازاروس، 1981). ويفترض أن سلوك أي فرد لا يكون مماثلاً أو صورة طبق الأصل عن سلوك شخص آخر، بسبب ظروف البيئة الخارجية، أو ضغوط من الأشخاص الآخرين والصراعات الداخلية، ولا تستطيع أي نظرية للسمات أن تكون ذات صوت مسموع إلا إذا أخذت بعين الاعتبار ذلك التعدد والتنوع في سلوك الفرد. فالسمات لا شك تعد ذات أهمية كبيرة لارتباطها المباشر بالعديد من الجوانب الثابتة في الشخصية (السلعوس، 2001).

وبما أن الأساس الذي تقوم عليه نظرية البورت هو اعتماد السلوك النمطي أو المنفرد كأساس لعلم دراسة الشخصية، فهو يحاول معارضة اتجاه الآخرين في دراسة الشخصية عن طريق دراسة السمات المشتركة، فهو يفضل بدلاً من ذلك استخدام السمات الرئيسية والثانوية في تفسير السلوك المتميز أو المنفرد في شخصيات الأفراد، ويشير البورت إلى أن السمات قد تختلف بالنسبة لدلالتها وأهميتها في بناء الشخصية (سفيان، 2004).

نظرية ايزنك:

يرى ايزنك في عبدات (2002) أن التطور العلمي في البحث النفسي، مرهون إلى حد بعيد باعتماد وحدة أساسية تنطلق منها الدراسات النفسية وتتمحور حولها، ولقد حاول ايزنك في دراساته الكثيرة، تبيان امكانية بناء سلسلة سببية متكاملة للسلوك الإنساني إعتماداً على مفهوم الشخصية، حيث تبدأ هذه السلسلة بالفروق الوراثية والبنى الفسيولوجية، وتنتهي بالفروق الفردية من حيث التعلم، والتذكر، والإدراك، والسلوك الاجتماعي. ومن الواضح أن مصطلح الشخصية يتسم بالعمومية بحيث يبدو غير قابل للمعالجة العلمية، لذلك نحا ايزنك نحو (البورت وكاتل Allport & Cattell) واستخدم إجراءات التحليل العاملي في الكثير من الدراسات، محاولاً تنظيم دليل يوفي بالقدرة على تحليل الشخصية إلى بعدين أساسيين هما بعد (الانطواء – الانبساط) وبعد (الاتزان – الانفعال) وإمكانية تحديد أنماط الشخصية الأربعة بتقاطع هذين البعدين المتصلين عمودياً، ولا تعني هذه البنية أن كل شخص يجب أن يكون إما منبسطاً وإما منطوياً ، بل تعني فقط أن باستطاعة كل فرد أن يجد لنفسه موقعاً على بعدي الانطواء – الانبساط، وموقعاً آخر على بعدي الاتزان الانفعال، ونتيجة لتقاطع موقعيه على هذين المتصلين يتحدد نمط الشخصية، ويكون إما:–

1– انبساطي انفعالي
2– انبساطي متزن
3– انطوائي انفعالي
4– انطوائي متزن

سمات المرأة الفلسطينية:

تبعاً لتقسيم البورت للسمات، الذي أظهر أن هناك سمات عامة مشتركة نجدها في مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع ذاته، نجد أن هذا ينطبق على حال المرأة الفلسطينية، وهو يشبه كذلك حال المرأة العربية، فالمرأة الفلسطينية ذات سمات مشتركة، استخرجتها نايف (2004) من المناهج المدرسية الفلسطينية التي تجسد بعضاً منها: فهي مثال للرضا، والقناعة، والوداعة، والسماحة، والأمانة، وصفاء الضمير، والحنان، والتضحية، والوفاء، هذه جميعها

سمات يعتبرها السواد الأعظم من الناس إنها ايجابية، ولكن من وجهة نظر أخرى هناك الكثير من الذين يعتبرونها ذات سمات تدل على الضعف والسلبية والنقص، فالمرأة تظهر دائماً صورتها أنها مستهلكة والرجل هو المنتج، والمرأة تتوقع دائماً الدعم المادي والحب والوفاء والاهتمام من زوجها وأولادها، أو أرباب العمل، وأن وعي المرأة لقضية حقوقها ودورها ما زال وعياً ناقصاً، والثقة بقدرة المرأة على القيام بالأدوار القيادية ما زالت محدودة.

عقد مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان سلسلة من ورش العمل المتخصصة في قطاع غزة واستهدفت شباب المخيمات، وفي حوارهم لموضوع المرأة في المجتمع الفلسطيني، شكل الواقع الفلسطيني حسب وجهة نظر المشاركين ثلاثة نماذج للمرأة الفلسطينية وهي:-

1. المرأة التقليدية: وهي المرأة المنسجمة غالباً مع واقعها، ومستسلمة لظروفها وللعادات والتقاليد، وهي غالباً أمية وتنتمي إلى جيل الماضي.

2. المرأة المثقفة: وهي امرأة علم ومعرفة وموقف حضاري تجاه عصرها ومجتمعها، وهي إنسانة شديدة التأثر بالبيئة الاجتماعية المحيطة.

3. المرأة الثورية: وهي ناتجة عن الواقع السياسي والاجتماعي الذي يعيشه الشعب الفلسطيني تحت ظل الاحتلال، مما جعل ولادة نموذج المرأة الثورية التي تشارك في العمل العسكري والسياسي أمراً طبيعياً (أبو ركبة، 2004).

2. الأدب التربوي الذي يتعلق بالولاء التنظيمي:

أ _ مفهوم الولاء التنظيمي:

لو نظرنا لعدد الدراسات والأبحاث المتخصصة في موضوع الولاء التنظيمي للاحظنا قلتها إن لم يكن ندرتها، لذا فإن تحديد التعاريف أو المفاهيم في العلوم السلوكية يكتنفها نوع من الصعوبة، وتزداد الصعوبة تلك عند بحث موضوع الولاء التنظيمي، نظراً لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه، والناتجة عنه، واختلاف مداخل دراسته، ونتائج الدراسات التي تناولته، لكونه ظاهرة نفسية، لم تدخل ضمن حيز اهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينات وأوائل

السبعينات (Curry & et. al, 1986).

عرفت كانتور (Kantor, 1968) الولاء على أنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم.

وعرف شيلدون (Sheldon, 1971) الولاء التنظيمي على أنه "التقييم الايجابي للتنظيم والعزم على العمل إزاء أهدافه".

أما لي (Lee, 1971) فقد عرف مفهوماً متصلاً بالولاء، ألا وهو التطابق التنظيمي على أنه درجة معينة من الانتماء أو الوفاء.

ونظر هريبنياك والوتو (Hrepiniak & Allutto, 1972) إلى الولاء على أنه عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بالزيادات في الراتب أو الموقع الوظيفي، أو الحرية المهنية، أو تتعلق بصداقات الزمالة الأوسع.

ويعتبر بورتر وستيرز ومودي (Mowday, Steers & Porter, 1974) من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته، وقد عرفوا الولاء التنظيمي "بأنه مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها"، وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك انتماء للتنظيم الذي يعمل به يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد لها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي ومن هذه الصفات:

1. اعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.
2. استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة نيابة عنها.
3. الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة (في العمري، 1999).

وإذا وقفنا قليلاً عقب هذا المفهوم يتضح جلياً، أنه ركز على الفرد الذي تظهر لديه حالة وجدانية داخلية تفاعلية من الاتفاق والانسجام مع مؤسسته، وتترجم لتظهر على سلوكياته، فهذا

المفهوم للولاء هو مفهوم إدراكي معرفي، فحين يشعر الفرد بالولاء لمؤسسته، فإنه يكرس معظم طاقاته من أجل هذه الأهداف، بل ليرقى بها إلى أعلى تقدير، وأفضل موقع، ويميل دائماً للبقاء في المنظمة، وهذه الصورة الايجابية لمن يتمتع بالولاء.

أما بروس (Bruce, 1974) فينظر إلى الولاء التنظيمي بوصفه "المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة، والمودة أو الصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق أهداف وقيم المنظمة أو (التنظيم). وأن الولاء التنظيمي نتاج تفاعل عناصر ثلاث هي:

1. التطابق (Identification) وهو تبني أهداف وقيم التنظيم باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل في التنظيم.
2. الاستغراق (Involvement) والمقصود به هو الانهماك أو الانغماس أو الانغمار النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.
3. الإخلاص والوفاء (Loyalty) والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة.

نلاحظ أن هذا المفهوم يشير إلى رابطة عاطفية إزاء الأهداف والقيم الخاصة بالمؤسسة بحد ذاتها بغض النظر عن قيمة المكاسب التي سوف يجنيها الفرد من تحقيق أهداف مؤسسته، ويكرس جل وقته لخدمة مؤسسته، وتكون سعادته بتحقيق ذلك ولو كان على حساب مصالحه الشخصية، أو مصالح عائلته، ويكون وقته ليس ملكاً له بل مسخراً لعمله.

يرى بوشانان (Buchanan) بأن الولاء التنظيمي "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم حصولهم على مردود أقل"، وقدم ثلاث مرتكزات رئيسة يرتكز عليها الولاء التنظيمي وهي: (الإحساس بالانتماء، والمساهمة الفاعلة، والإخلاص) (الفهداوي والقطاونة، 2004).

وعرف ستيرز (Steers, 1977) الولاء بأنه قوة انتماء الفرد لمنظمته ومساهمته الفعالة بها.

واستناداً إلى التعاريف السابقة يمكن لنا أن نستعمل مصطلح الولاء (الانتمــاء) المهنــي أو الولاء (الانتماء) التنظيمي أو الولاء (الانتماء) الوظيفي بذات المدلول كما استخدمه العديد مــن الباحثين أمثال: (عورتاني، 2003) و(سلامة، 2004) و(إبراهيم، 1996).

أما موريس وشيرمان (Morris & Sherman, 1981) فقد ركزا على التوافق والارتبــاط النفسي للفرد في التنظيم أو المؤسسة ومدى شعوره بأمان مما يزيد في فعاليته، مما يصبح أكثر انتماء للمؤسسة التي يعمل بها، وأكدا أن الولاء هو موقف الفرد تجاه منظمتــه وحــددا بضــع صفات يتمتع بها الفرد ذو الولاء العالي وهي:

1. التطابق مع الأهداف والقيم المتعلقة بالمنظمة.
2. ارتباط عالٍ في فعاليته في العمل.
3. إخلاص للمنظمة.

كما عرف الولاء التنظيمي كوري ورفاقــه (Curry & et.al., 1986) بأنــه " مــدى الالتفاف والتطابق من قبل العاملين مع التنظيم والمستغرقين فيه"، وقالوا إن الفرد الــذي يتمتــع بمستوى عال من الانتماء والولاء تجاه منظمته يتمتع بذات الصفات التي أوردها بورتر ورفاقــه والتي تم ذكرها سابقا.

وينظر (العتيبي والسواط، 1997) إلى الولاء التنظيمي بأنه "الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة والذي يدفعه إلى الاندماج في العمل والتفاعل مع قيم المنظمة وتبنيها".

وتستنتج الباحثة أن تعريف الولاء التنظيمي هو: ذلك الشعور الوجداني الايجابي للفرد العامل في مؤسسة ما نحو مؤسسته بما تتضمنه من عناصر بشرية أو مادية، ويتــرجم فعليــاً بالعمــل لصالح المؤسسة حتى في حالة غياب الرقابة، وبعض الأفراد يؤثرها على مصالحه الشخصــية، رغم غياب الحوافز المادية أو المعنوية منها، مع الرغبة فــي الاســتمرار بالعمــل فــي هــذه المؤسسة، والبعض الآخر يطمح للمكانة والمكاسب والامتيازات التي سوف يجنيها من استمراره بالولاء لمؤسسته.

ب_ طبيعة الولاء التنظيمي:

هناك العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العلاقة بين الفـرد ومنظمتـه، منها دراسة علي وجولـد (Alley and Gould, 1875) وبـدج وروبـرتس (Baugh and Roberts, 1994) و(زايد، 1994) (في يوسف، 1999).

ومنذ قيام الثورة الصناعية والاهتمام بهذا الموضوع يتزايد يوماً بعد يوم، فكانت أولـى النظريات العلمية هي نظرية تايلور " الإدارة العلمية"، وبعدها مدرسـة العلاقـات الإنسـانية، ودراسات ماسلو وغيرها من الدراسات التي تناولت دافعية الفرد وتوجهه نحو عمله، كمـا تـم تناول دور الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من قبل بـاحثين عديـدين (Finely & Lovett, 1970).

يمكن عزو الاهتمام بالولاء التنظيمي إلى وثاقة ارتباطه بعدد من الظواهر السلوكية ذات العلاقة باتجاه الموظف وسلوكياته سواء منها ما كان يخص الفرد أو منظمته أو المجتمع كافـة، فالولاء كأي متغير سلوكي آخر، لا يمثل واقعاً ملموساً، بل يمثل اصطلاحاً مطلقاً غير محسوس في ذاته، ويستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عن توفره لدى الفرد أو عدمه، ثـم إنه لا يمكن الحصول على الولاء جاهزاً، أو يفرض فرضاً بوسائل الإكراه المختلفة، بـل إنـه نتيجة لتفاعلات الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات، فهو ليس عاملاً أو نظاماً، بل هو نتيجة للعديد من النظم والسياسات والسلوكيات المتفاعلة، ويؤثر عليه العديد من المتغيرات (الفهـداوي والقطاونة، 2004). ولكن أياً من هذه المتغيرات لا يمكن أن يكون مساوياً لمفهوم الولاء وحده، فهناك السمات الشخصية: (كالجنس، والعمر، وسنوات الخدمة في المنظمة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والحاجة للإنجاز) وهناك السمات الخاصة بالعمل: (كتحديد المهام، ودرجـة الاستقلالية أثناء العمل، والمعلومات المرتدة عن الأداء) وهناك الأبعـاد التنظيميـة: (كـالأجر، والسلوك القيادي للمشرف، وحرية اختيار جماعة العمل)، ثم هناك العوامـل الخارجيـة مثـل (فرص العمل المتوافرة خارج المنظمة). وكل تلك المتغيرات وغيرها تؤثر في الولاء، ولكن أياً منها لا يمكن أن يستخدم كبديل عن الولاء.

ولكون الولاء نتيجة للعديد من المتغيرات، فإن ذلك لا يمنع أن يكون في العديد من الحالات سبباً للعديد من الظواهر، كرغبة الفرد في البقاء بالمنظمة، والحضور للعمل في أوقات محددة، والأداء أو الإنجاز الجيد للعمل والاحتفاظ بالعاملين أو شعور العاملين بالأمان (الأحمدي، 2004).

لا يقوم الفرد بمنح انتمائه وولائه لمنظمته، ما لم يؤمن ايماناً قوياً بأهداف وقيم منظمته، وكذلك استعداده لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة، ورغبته القوية في المحافظة على استمرار عضويته فيها. وقد أشار سالاينك وفيفر (Salancik & Pfeffer) إلى ولاء الأفراد إزاء إجراء معين، قد يكون محدداً للمواقف اللاحقة، فالفرد لا يبدي ولاءه لمؤسسته ما لم يجر عملية "عقلنة" يقوم من خلالها بإخفاء المعنى عن موقفه الحالي، ومن خلال تكوين مواقف عدة تكون متسقة مع أهدافه نراه يبدي ولاءه للمؤسسة (الأحمدي، 2004).

ت_ مفهوم الولاء وعلاقته بمفهوم الانتماء:

ورد تعريف مفهوم ولاء أو أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الأجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية أنه " الإخلاص لفكرة أو مثل عال أو لشخص أو جماعة أو وطن والوفاء له (نجار، 2003).

وورد تعريف الانتماء (Loyalty) في معجم المصطلحات التربوية المعرفة على أنه "شحنة عقلية وجدانية كامنة بداخل الفرد، تظهر في المواقف ذات العلاقة بالوطن على مستويات مختلفة، وفي مجالات مختلفة يمكن الاستدلال عليها، من خلال مجموعة من الظواهر معبرة عن موقف الفرد، ورؤيته تجاه ما يتعرض له من مواقف، سواء عبر عنها بشكل ايجابي أو بشكل سلبي" (اللقاني والجمل، 2003).

وورد تعريف الانتماء بمعنى "التبعية" ضمن المصطلح الأجنبي (Belongingness) حيث أنه" شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي إلى جماعة مختارة يطمئن لها".

ويعتبر (ثورنديك) الانتماء أحد قوانين الربط بين شيئين أو أكثر خلال عملية الاختيار أو التعلم على أساس مبدأ التداعي والترابط، أي الترابط بينهما كالارتباط أو الاقتران الذي يقع بين

الشاعر شكسبير وهملت مثلاً (نجار، 2003).

وفي قاموس اكسفورد وردت كلمة التزام (Commitment) بمعنى الحالة أو الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لأنه يعتقد أنها الحق (Oxford,2003).

تستنتج الباحثة مما سبق أن مفهوم ولاء أو مفهوم انتماء أو التزام تعطي في العلوم التربوية ذات المعنى ويستخدم في ذات الغرض من البحث وهذا ما سوف نلاحظه جلياً في استعراضنا للأدب التربوي والدراسات السابقة عن الولاء.

يوجد ميل فطري عند الإنسان للميل إلى الانتماء (Belongingness) وحب الاجتماع وبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين، وسعة أملة وطموحاته وحبه للمال، ورغبته في بناء الثقافة وصنع الحضارة والتقدم، فالإنسان اجتماعي بفطرته، يميل إلى الحياة في مجتمع إنساني، وبناء علاقات متنوعة مع غيره، حيث يمتص العلاقات الاجتماعية، وفي الوقت الذي يشعر فيه الإنسان الفرد بحاجته إلى الانتماء إلى جماعة وإلى مجتمع، فإنه يظل حريصاً على الحفاظ على شخصيته المستقلة وكيانه المستقل، ومن ثم يمكن القول: بأن النزعة الفطرية عند الإنسان موجودة جنباً إلى جنب مع الرغبة الملحة في الإنسان في بناء كيانه الاجتماعي المستقل (منصور وأبوعباة، 1996).

ويتفق الرأي السابق مع آراء علماء الاجتماع الذين ينظرون إلى الإنسان على أنه كائن اجتماعي يعيش في مجتمع متلاحم تربطه مع الآخرين من حوله علاقات مختلفة تشعره بالمسؤولية تجاه غيره والانتماء للمجتمع الذي يحيط به، ويرون أن الانتماء المهني جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادىء وقيم (عورتاني، 2003).

ث_ أبعاد الولاء التنظيمي:

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير

الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (الأحمدي، 2004).

ولقد تمحورت الدراسات المبكرة، في هذا المجال، حول مدخلين رئيسين لدراسة الولاء التنظيمي، الأول يركز على الإتجاهات، والثاني على السلوك (المدخل ألاتجاهي، والمدخل السلوكي) (رشيد، 2004).

ويتفق هذا مع ستاو وسلانيك (Staw and Slanick) عندما حددا أبعاد الولاء بأنها:

أولاً: المدخل ألاتجاهي The Attitudinal Approach:

ويقصد به العمليات التي من خلالها تتطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف الفرد وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي (الأحمدي، 2004) و(المعيوف، 2002). وينظر المدخل ألاتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته. وهكذا، فإنه وفقاً لهذا المدخل، يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه "القوة النسبية لتماثل الفرد مع منظمة معينة وانغماسه فيها" (رشيد، 2004). ومن أبرز التعريفات التي وردت وتتبنى هذا الاتجاه تعريف بوشانان، والذي تمت الإشارة إليه سابقاً (إبراهيم، 1996).

ثانياً: المدخل السلوكي The Behavioral Approach:

ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطاً بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بها وبعضويتها (الأحمدي، 2004) و(المعيوف، 2002). ووفقاً لهذا المدخل يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات (المادية وغير المادية) التي يستثمرها في المنظمة، فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها (رشيد، 2004). وسماه البعض الآخر بالاتجاه التبادلي: كون العلاقة بين العاملين

والتنظيم هي علاقة تبادلية ايجابية من الأخذ والعطاء، ومن أهم رواده سيمون (Simon) وبرنارد (Bernard) (عورتاني، 2003). فأصحاب هذا الاتجاه ينظرون إلى الولاء في المؤسسات التي تهدف إلى الربح بأنه ظاهرة تبادلية تهدف وتعتمد على إدراك الأفراد للتوازن بين الإغراءات التي تقدمها المؤسسة والمساهمات للأفراد في العمل (إبراهيم، 1996).

ومؤخراً جرت محاولات للعمل على تكامل المدخلين؛ حيث رأى بعض الباحثين أمثال كوبي (Coopey, 1991) أن أبحاث الولاء ستكون لها قيمة أكبر فيما لو تم الأخذ بالمدخلين معاً، فضلاً عن أن المدخلين يشكلان وجهين لعملة واحدة، فتم إضافة بعدٍ ثالثٍ ألا وهو: **الولاء المعياري**: وهو ينتج عن مشاعر الالتزام الأخلاقي أو المسؤولية الأخلاقية للموظف بأنه مدين للمنظمة التي يعمل بها.

وترى الباحثة أن أصحاب الاتجاه الأول الذي يعمل لصالح المؤسسة بغض النظر عن أي مكاسب يجنيها أقل عدداً من الأفراد أصحاب الاتجاه الثاني أو الثالث الذي ينظر إلى التوازن بين العطاء للمؤسسة والأخذ منها، ولكن شحنة الانتماء لديهم أقوى وأكثر دواماً من الآخرين؛ لأنها نابعة من الداخل دون تأثيرات خارجية فتكون صادقة خالصة.

أما كيدرون (Kidron) فيميز بين:

1. الولاء الأدبي: ويقصد به تبني الفرد لقيم وأهداف المنظمة واعتبارها جزءاً من قيمه وأهدافه.
2. الولاء المحسوب: ويقصد به رغبة الموظف في الاستمرار في العمل بالمنظمة بالرغم من وجود عمل بديل بمنظمة أخرى وبمزايا أفضل (الأحمدي، 2004).

ج_ مراحل تكون الولاء التنظيمي:

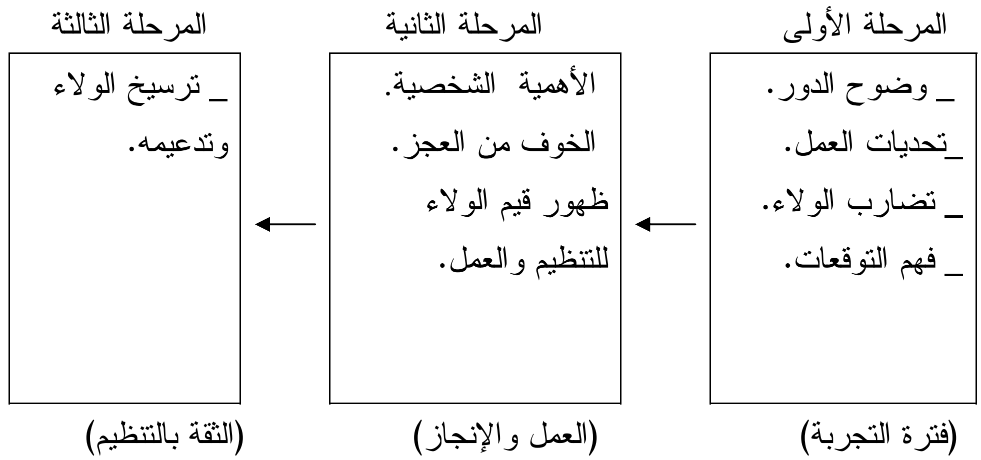
ليس هناك إجماع على هذه المراحل من قبل العلماء والباحثين، ولكن هناك إجماع على أن الفرد لكي يصل إلى درجة ما من الولاء يمر في مراحل مختلفة، وقد بين بوشانان (Buchanan) في عورتاني (2003) أن الولاء التنظيمي عند الأفراد يتطور من خلال ثلاث

مراحل متعاقبة وهي:

أ- مرحلة التجربة والإعداد: وهي فترة ما بعد التعيين، تمتد إلى سنة من تاريخ التحــاق الفــرد بعمله، ولكنها تعتبر فترة تجريبية، ويكون العامل خاضــعاً خلالهــا إلــى التــدريب والإعــداد والاختيار، ويهتم الفرد بالحصول على الرضا والقبول من مؤسسته التي يعمل بها، لــذا يبــذل أقصى جهد عنده ليبدع ويبرز في عمله ويكون محط أنظار وإطراء كل مــن حولــه، ويــرى بوشانان أيضاً أن هناك خبرات تظهر ضمن هذه المرحلة منها: تضــارب الــولاء، ووضــوح الدور، وتحديات العمل، وفهم التوقعات.

ب- مرحلة العمل والإنجاز: وهي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتمتد من سنتين إلــى أربــع سنوات، ويسعى الفرد خلالها إلى إثبات ذاته من خلال عمله، والتأكيد على الإنجاز الذي حققــه، وتتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات والتي منها: الأهمية الشخصية، والخــوف مــن العجــز، وظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل.

ت_ مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: وتبدأ هذه الفترة بعد السنة الخامسة من التحــاق الفــرد بعمله، ويبدأ فيها بترسيخ اتجاهات الولاء نحو المؤسسة التي يعمل بها، بحيــث تصــبح متينــة الرباط، شديدة الوثاق، ويشعر الإنسان حينها أنه يريد أن يعمل ويعمل دون كلل أو ملل، لصالح مؤسسته، ليعلو بها ومعها، وتنصهر مصالحه الشخصية من لهيب مشاعر الحــب والإخــلاص لمنظمته، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج، ويوضح الشكل التالي المراحل الثلاث لتكوين الولاء عند بوشانان:



الشكل رقم 1. مراحل تكون الولاء عند بوشانان

جاء في إبراهيم (1996) أن مودي وزملاءه (Mowday & et.al)، رتبوا تكون الولاء التنظيمي ضمن مراحل زمنية ثلاث وهي كما يلي:

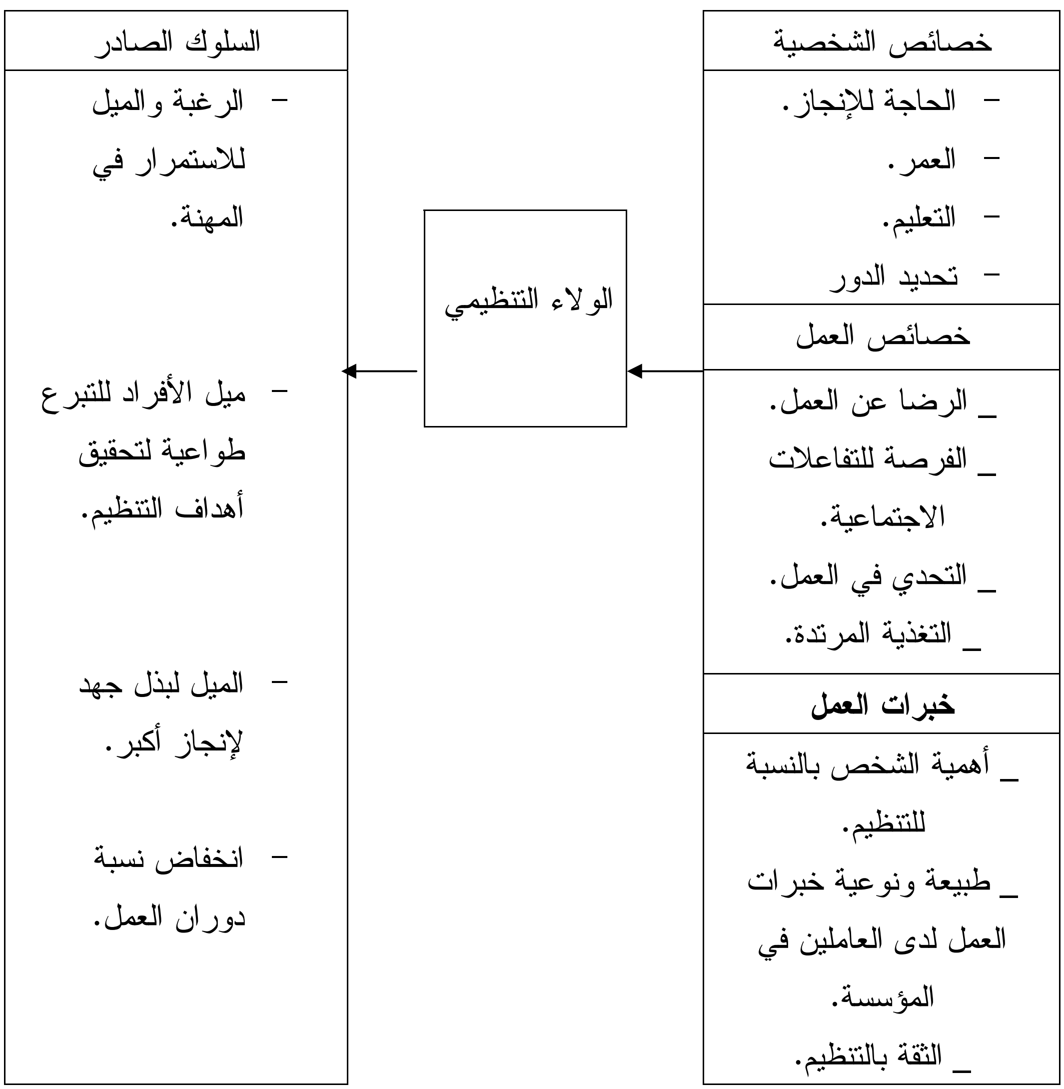
1. مرحلة ما قبل الدخول للعمل: وتمثل فترة خبرات العمل السابقة للوظيفة، حيث يكون العامل صورة مسبقة عن طبيعة المؤسسة والعاملين فيها ودوره وما سيكون عليه، وحين يتم الالتحاق بالعمل يدخل الأفراد بمستويات مختلفة من الميل والاستعداد للانتماء، وينتج هذا الاختلاف عن خصائص الفرد الشخصية وتوقعاته عن العمل والظروف المرافقة لقراره بالعمل في المؤسسة.

2. مرحلة البدء في العمل: وتمثل هذه المرحلة فترة خبرات العمل المتعلقة ببداية العمل والمتمثلة بالأشهر الأولى منه، حيث تلعب هذه الخبرات كما أشار هول (Hall) دوراً خطيراً في تطوير الاتجاهات المتعلقة بالعمل وزيادة الولاء والعضوية المهنية.

3. مرحلة الترسيخ: وتمثل هذه المرحلة فترة خبرات العمل اللاحقة لفترة التثبيت حيث يدعم الولاء من خلال الاستثمارات والانغماس الاجتماعي للأفراد.

ح_ العوامل التي تساعد في تكوين الولاء التنظيمي والسلوك الناجم عنه:

هناك إجماع من العلماء على أن عملية تكوين الولاء التنظيمي عملية معقـدة، وذات أبعـاد مختلفة ومتداخلة، منها الشخصية والاجتماعية والمادية وبيئة العمل وغيرها، ولكن هناك اختلاف بيِّن في آراء العلماء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الولاء التنظيمي تبعاً لتعدد الدراسـات والمجتمعات التي يتم إجراؤها فيها، حيث قام العديد من المفكرين بوضع نمـاذج تبحـث فـي العوامل المسببة للولاء وتوضح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، وأهـم هـذه النمـاذج وأشهرها، نموذج ستيرز (Steers) الذي وضعه عام (1977) كما جاء في عورتاني والمبين في الشكل التالي:



الشكل رقم 2. مدخلات ومخرجات الولاء التنظيمي عند ستيرز

ومن خلال الشكل السابق ترى الباحثة أن مدخلات الولاء التنظيمي تكونت من ثلاث فئات:

1_ فئة الخصائص الشخصية: وهي متغيرات تعرِّف الفرد مثل: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والقدرات وغيرها.

2_ فئة خصائص العمل: وهي المتغيرات التي تعرِّف العمل مثل: صعوبات العمل، تحديد المهمة، التفاعل الاجتماعي، التغذية الراجعة.

3_ فئة خبرات العمل: وهي المتغيرات التي تتعلق بطبيعة ونوعية خبرات الموظف أثناء أدائه لعمله مثل: اتجاهات المجموعة نحو المنظمة، والتبعية التنظيمية، والأهمية الشخصية، وحقيقة توقعات الفرد.

وهذه الفئات الثلاث تتفاعل معاً وتتدمج فيما بينها لتقولب الولاء التنظيمي في داخل الفرد وينعكس بالتالي على تصرفاته نحو مهنته فتكون المخرجات المتمثلة في: الرغبة والميل للبقاء في التنظيم، وميل الأفراد للتبرع بالعمل لصالح المنظمة دون الطمع بالمكسب، والميل لبذل جهد لإنجاز أكبر، وانخفاض نسبة دوران العمل.

خ_ العوامل التي تساعد على نمو الولاء التنظيمي لدى العاملين:

من أهم أسباب وعناصر النجاح لأي تنظيم ومؤسسة هو شعور أبنائها بالولاء لها، لأن الولاء من أسمى وأرقى الدوافع التي تحث العامل لبذل أقصى ما يملك من جهد وإمكانيات، متجاهلاً مصالحه الشخصية التي تتعارض مع أهداف مؤسسته؛ لذا قام العديد من المفكرين بالدراسات التي تبحث في مجموعة من العوامل التي من شأنها زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

1_ قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على إشباع حاجاته:

حين يلتحق العامل بأي مؤسسة ليعمل بها يسعى بداية لتحقيق حاجاته ورغباته المتعـددة، سواء السيكولوجية منها أم البيولوجية، فإذا قامت المؤسسة بمحاولة لإشباعها يكون لذلك الأثـر الطيب في نمو الولاء التنظيمي لدى العمال، وعلى العكس من ذلك إذا تجاهلت المؤسسـة هـذا العنصر الفعال في نموها، بالتالي يميل الفرد للبحث عن مكان آخر يجد فيـه ضـالته، وتؤكـد دراسة سميث (Smith, 1997) على هذا الكلام حين ذكر فيها أن هناك عدداً من العوامل التـي تزيد الولاء منها: استخدام مهارات القيادة، ودعم العاملين، ومساعدتهم، وإنشاء قنوات اتصـال، بينما كان من أسباب ضعف الولاء مشكلات الاتصال وعدم حل المشكلات عموماً.

2_ زيادة إشراك العاملين في المؤسسة:

توصلت إبراهيم (1996) في دراستها إلى أن المعلمين والمعلمات الأكثـر مشـاركة فـي لقرارات المدرسية، أكثر انتماء إلى مدرستهم وإدارتها، وقامت العديد من الدراسات التي تبحـث في أهمية المشاركة في المؤسسة على الولاء التنظيمي، وكانت معظم نتائج هذه الدراسات تؤكد على أن إشراك العاملين في قرارات المؤسسة وفي وضع قوانينها، يؤدي إلى زيادة نمو الـولاء التنظيمي لديهم، سواء كانت مشاركة عقلية أم وجدانية. وتوصل (Medermoit et al., 1996) في دراسته إلى وجود علاقة طردية بين زيادة صلاحية الممرضات والـولاء التنظيمـي (فـي الأحمدي، 2004).

3_ العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز:

أي على المنظمة (المؤسسة) أن توفر الحوافز المادية والمعنوية وتوزعها بشـكل عـادل يتناسب مع ما يقدمه العامل من جهد وفكر، على أن لا تكون حكراً لفئـة مـا أو فـرد معـين (عورتاني، 2003).

4_ وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

وضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فحين يعرف كل فرد دوره ومكانته في العمل؛ تسير العجلة بنظام وسلاسة وانسجام، ويقل الصراع داخل المؤسسة، وبالتالي ينمو الولاء لدى الفرد نحو المؤسسة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Yousef, 2002) ودراسة (Smith, 1995).

5_ الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:

يعرف (القريوتي، 1989) المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص الداخلية لبيئة العمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم".

أظهرت الدراسات في هذا المجال: أن التنظيمات ذات البيئة الإيجابية والمشجعة للعمال، والتي تتصف بدرجة عالية من الإحساس بالمسؤولية نحو العاملين، وتعمل على خلق المناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف، والاهتمام بالإنسان، هي تنظيمات ناجحة في خلق الولاء التنظيمي لدى أفرادها (في عورتاني، 2003).

6_ العمل على بناء ثقافة ووعي مؤسسي:

أي خلق جو أسري ودي في داخل المؤسسة، فيشعر الفرد أنه يعمل لأسرته ومعها من خلال إيجاد أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها، وتقديم الدعم من خلال التدريب الكافي لمن يجد في قدراته أي نوع من القصور يعجزه عن التميز. وكانت دراسة نيستور (Nystrom, 1993) حول الثقافة التنظيمية والاستراتيجية والولاء التنظيمي في مؤسسات الرعاية الصحية، وقد أظهرت وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي (في الأحمدي، 2004).

7_ الرضا عن العدالة الخارجية والداخلية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة:

هناك دراسة يوسف (1999) التي تشير نتائجها إلى أن الرضا عن العدالة الخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الولاء التنظيمي.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن هناك العديد من الدراسات التي بحثت في العوامل التي تزيد من الولاء التنظيمي، فكانت دراسة العزاوي (1985) والتي تبحث في وسائل تحسين الإنتاجية في الصناعة العراقية مع إشارة للتجربة اليابانية، حيث يزداد دائماً الاهتمام بموضوع الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء للوصول إلى معدلات جيدة للإنتاج على مختلف الأصعدة، وبالاستفادة من التجربة اليابانية التي غزت العالم في اقتصادها، وجد أن من وسائل تحسين الإنتاجية وزيادة الولاء والتعاون والثقة والمحبة بين المنشأة والإدارة والعاملين مراعاة الأمور الآتية:

1. خطوة التوظيف مدى الحياة: تشعر الفرد بالأمان على مستقبله ومستقبل أولاده، وأن المؤسسة لن تستغني عنه عند أي نزوة صغرت أو كبرت، فيعمل بإخلاص وولاء لمن منحه الثقة.

2. بطء الترقيات: هذا ما تمتاز به التجربة اليابانية، حيث يشعر الفرد أنه يجب أن يعمل بروح الفريق، أما التجربة الأمريكية تمتاز بسرعة الترقيات، التي تؤكد أهمية الإبداع والتحصيل والفردية التي يركز عليها الإنسان الغربي.

3. القرار الجماعي: تمر عملية اتخاذ القرارات بإجراءات طويلة، حيث تمر على عدد كبير ممن يمتلكون حق النقد والتعديل؛ بالتالي فإن القرار الجماعي أكثر إبداعاً وقابلية للتنفيذ، بالإضافة إلى تنمية مشاعر الانتماء، والثقة المتبادلة، والولاء، والتعاون بين المشتركين.

4. القيم المشتركة: اعتاد المجتمع الياباني عليها منذ زمن بعيد، حيث يحدث كل شيء هام في حياة الجماعات نتيجة جهود مشتركة، فالولاء للوظيفة يكون دون انتظار حوافز فردية، بل فعالية الاقتراحات والتعويضات والمكافئات الجماعية.

5. الاهتمام الشامل بالناس: في التجربة اليابانية لا تنتهي علاقة العامل بأصحاب العمـــل مـــع انتهاء العمل، بل تمتد إلى ما بعد ذلك من مجاملات، وتفاعل، وود، وثقـــة، وتفـــاهم، ممـــا يؤدي إلى ولائه لمنظمته.

وجد براون (Brown,1969) في دراسته التي تتعلق بـــالولاء التنظيمـــي أن الأفـــراد يميلون إلى التطابق والانسجام مع التنظيم في ثلاث حالات هي:

1. عندما يهيئ لهم التنظيم الفرص للإنجاز الذاتي.
2. عندما تكون لهم صلاحيات ضمن التنظيم.
3. عند اختفاء الظواهر المتناقضة مع التطابق (في الأحمدي، 2004).

ذكر تارتر وهوي (Tarter & Hoy) **أن** هناك عدداً من الأبعاد التي تســـاهم فـــي زيـــادة انتماء المعلم وولائه للمؤسسة التعليمية التابع لها وهذه الأبعاد:

1 . سلوك الدعم:

حين يكون المدير ناجحاً في عمله، كريما في أخلاقه وتعامله مع معلميه، ويمنحهم قدراً من الحرية في التصرف والاستقلالية في المهنة، ويكون قدوة جيدة لهم، يكون عنـــدها عنصـــراً فاعلاً لإثارة دافعية المعلمين، وزيادة ولائهم لمهنتهم، لأنهم اختاروا أعمالهم بأنفســـهم، إذن هـــم يتحملون تبعات اختيارهم ويقرنون إنجازهم مباشرة بجهودهم التي قاموا بها. كما بين كولداركي (Goladaraci) أن الاقتناع بالعمل هو الفرق بين ما يعتقد أنه سيتلقاه وما يتلقاه فعلاً، وذكر أن هناك علاقة بين الاقتناع والدافعية والتوجه نحو المهنة، فالمعلمون والمديرون غيـــر المقتنعـــين بعملهم، لديهم توجه سلبي نحو مدرستهم (سلامة، 2004).

2. سلوك الدعم وعدم السيطرة:

حين يترجم المدير أقواله من الدعم اللفظي للمعلمين إلى أفعـــال علـــى أرض الواقـــع، ويعاملهم كاختصاصيين مهنيين، ويتجنب الممارسات السلطوية الإستبدادية، في الآراء وتطبيـــق

القوانين، يكسب بالتالي ودهم، وانتماءهم وولاءهم لعملهم، ويخلق جواً تعليمياً ايجابياً فاعلاً.

ومن المعروف أن النظام التعليمي الذي يسمح بالنمو المهني والتطور، هو النظـام الـذي يشكل اللبنة الأساسية للعباقرة والمبدعيين والمتميزين، لأنه يعطي شحنة قوية للمعلمين كي يرقوا بعملهم إلى القمة من العطاء والإخلاص والإنجاز، فينعكس هذا علـى تلاميـذهم. وقـد أشـار روزنهولتز (Rozenholtz) إلى أن عدم إعطاء المعلمين مجالاً لزيادة نموهم المهني يؤدي إلى ضعف انتمائهم (سلامة، 2004).

3. سلوك التوجيه والتفويض:

إن المدير الذي يمتلك القدرة على توجيه معلميه بصورة لبقـة، تحفـظ لهـم مكـانتهم واحترامهم، ويفوضهم للقيام ببعض الأمور المهمة، مع قليل من الاستقلالية عن المسئولين فـي المراكز العليا، يرسخ الولاء لدى المعلمين في مدرسته. وقد بـين وود وجـانتزي (& Wood Jantzi,1994) أن معرفة المعلمين لنجاح جهودهم يكون دافعاً جيداً للعمل، ويمكـن الحصـول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من خلال العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخـرين علـى عمله (في سلامة، 2004).

4. سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين:

يكبر الولاء ويزداد؛ حين يكون المدير أنساناً في تعامله مع معلميه بكل ما تحمـل هـذه الكلمة من معنى للإنسانية، وبكل ما تتضمنه من مشاعر الأخوة والود والاحتـرام، وبكـل مـا تترجم من سلوكيات من التعاون والعدل في التعامل والمشاركة في اتخاذ القرارات. وهـذا مـا أشار اليه وود وجانتزي (Wood & Jantzi) حين قالا: إن المدير الناجح هو الـذي ينشـىء علاقات يشجع فيها المعلمين على تبادل الخبرات، وطرح الأفكار، ويعامل الجميـع بالمسـاواة، ويحول النشاطات الإدارية الروتينية إلى استراتيجيات لتطوير المعلم، ويعمل على حل مشاكلهم باستمرار، وأكد على ذلك روزنهولتز (Rozenholtz) حين ذكر أن فشل المديرين في مساعدة المعلمين لحل مشاكلهم غالباً ما يعتبر من مصادر الملل النفسي، وندم المعلم على اختيـار هـذه المهنة (سلامة، 2004).

تعقيباً على ما سبق ذكره ترى الباحثة أن أي خطوة تخطوها المؤسسة نحو تحقيق هــرم الحاجات لعاملها، من الطبيعي أن تؤدي إلى رضاه الوظيفي؛ وتؤدي بالتالي إلى زيــادة ولائــه التنظيمي، وتقديمه جل ما آتاه الله من قدرة لصالح مؤسسته، وهناك العديد من الدراسات التــي تمت في هذا المجال وتؤكد على هذا القول، حيث قال الأحمدي (2004) في دراسته: "كلما زاد رضا الموظف زاد ولاؤه التنظيمي"، وأمثال ذلك دراسة (ســلامة، 2004)، و(Smith, 1995) و(Steers, 1977) و(الأحمدي، 1999). وقد اختلف بعض الباحثين علــى الترتيــب الزمنــي للرضا الوظيفي والولاء التنظيم، فبينما السواد الأعظم منهم يعتبر أن الرضا الــوظيفي يســبق الولاء التنظيمي أمثال(Porter, et al., 1974)، فهناك من يقول كبتيمان (Bateman, 1984): "أن الرضا الوظيفي هو نتاج الولاء التنظيمي" (في الأحمدي، 2004)، لكن ليس هناك اخــتلاف على أن بينهما ترابط قوي وعلى تناغمهما معاً.

د_ أنماط الولاء التنظيمي:

الولاء التنظيمي حالة وجدانية كما ذكــر جــورج وأصــدقاؤه (George & others, 1999) وهو ذو أبعاد مختلفة ولكن مترابطة، ومن الصعب تحديد العنصر الأقوى أثراً، ولكــن من المؤكد تأثيره الكبير على تصرفات العامل، وعلــى مشــاعره واعتقاداتــه حيــال العمــل بالمؤسسة، وعلى مدى استمراره في عمله أو التخلي عنه.

وفي رشيد (2004) ميز ماير وآلن وســميث (Meyer, Allen & Smith, 1993) بــين ثلاث أنماط للولاء التنظيمي هي:

1. **الولاء العاطفي أو المؤثر:** ويتأثر هذا النوع بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعملــه من درجة استقلالية، وأهمية، والمهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم لــه، كمــا يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمــل بهــا تسمح بالمشاركة الفعالة، في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمــل أو مــا يخصه.

2. **الولاء الأخلاقي (المعياري):** ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المؤسسة لعامليها، والسماح لهم بالمشاركة واتخاذ القرارات، والأخذ باقتراحاتهم، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

3. **الولاء المستمر:** ودرجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

وتوضيحاً للأبعاد الثلاثة للولاء يشير ألين ومايير إلى أن "الموظفين ذو الولاء العاطفي (الاتجاهي) القوي يظلون في عملهم؛ لأنهم يريدون ذلك، وذوي الولاء المعياري (الأخلاقي) القوي يظلون في عملهم؛ لأنهم يشعرون أن عليهم التزاماً بذلك، أما ذوي الولاء المستمر (السلوكي) العالي يظلون في عملهم؛ لأنهم يحتاجون ذلك (رشيد، 2004).

وهناك من صنف الولاء ضمن نمطين شائعين هما:

1. الولاء المؤثر: (Effective Commitment) تعبيراً عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية، والشعور الايجابي تجاه المنظمة وتقديم ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء على أكمل وجه.

2. الولاء المتواصل: (Continuous Commitment) تعبيراً عن إدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمكاسب التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم في مؤسستهم، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمكاسب، في حال فقدانهم لعملهم، مثل امتيازات الأقدمية، والأمن الوظيفي، ورواتب التقاعد، والخدمات الصحية (سلامة، 2004).

وتستنتج الباحثة مما سبق أن الأفراد في ولائهم: إما أن يكونوا خالصين للمؤسسة في كل أعمالهم، أو ينظرون إلى أنواع الدعم التي يحصلون عليها في مؤسستهم بعين الرضا، ويخافون من فقدان امتيازات حصلوا عليها، ومن الصعب الحصول على ما يماثلها عند فقدان عملهم، أو

يكون هناك نوع من الالتزام الأخلاقي غير المكتوب نتيجة المدة التي قضوها في مؤسستهم مـــع تحقيقهم لكثير من الحاجات من خلال عملهم.

ذ_ علاقة الولاء التنظيمي مع بعض المصطلحات:

1. **علاقة الولاء التنظيمي بالأداء المتميز والروح المعنوية للعاملين:**

كتب ستيرز (Steers, 1977) إن الفرد الذي يتمتع بولاء عال لمنظمته يعتبر ذا أداء متميز في عمله، حيث يمتلك الدافع الكافي للإبداع والتميز، ويمتلك الحماس الكافي للبحث عن أفضل الطرق وأحدثها في العمل وإتباعها لتحقيق أهداف المنظمة، ويحثه دائماً على الالتزام بالمواعيد والحفاظ على أعلى نسبة للدوام الجاد المعطاء، وعلى العكس من ذلك الفرد الذي يفتقر الولاء، فإنه يفتقد الإنتاج المبدع المتميز، لأنه يفتقد الحماس للعمل بإخلاص والعمل على تطوير نفسه وقدراته، ويكثر من التملص من مسؤولياته ما وجد لذلك سبيلاً، ويتسم باللامبالاة؛ فيكثر تغيبه عن العمل، وترتفع نسبة الدوران في المؤسسة، ونسبة المشاكل والإضرابات والإضطرابات، والتخريب، والاختلاسات، فازدياد الولاء يزيد من استقرار الأفراد في مؤسستهم؛ وبالتالي ازدياد الاستقرار في المؤسسة كافة.

كما أشار ديفز إلى أن للولاء التنظيمي دوراً مهماً في رفع الروح المعنوية لدى العاملين يجعلهم يحبون عملهم والمؤسسة التي يعملون فيها، ويدفعهم إلى العمل بتعاون وحماس لتحقيق أهدافها التي تتناغم مع أهدافهم، بينما يكون العاملون ذوو الروح المعنوية المنخفضة سلبيين في علاقاتهم مع زملائهم، ويكثرون من التغيب عن العمل، ويلاحظ تدني مستوى أدائهم تبعاً للمهام الموكلة إليهم، وغير ذلك من المشكلات السلوكية (الفهداوي والقطاونة، 2004).

2. **علاقة الولاء التنظيمي بالنمط القيادي في المؤسسة:**

هناك الوفير من الدراسات التي تناولت هذا العنوان، وكان من نتائجها أن للنمط القيادي السائد أكبر الأثر في زيادة الولاء التنظيمي، حيث أن النمط الديمقراطي الذي يمنح حرية المشاركة واتخاذ القرارات يعمل على زيادة الولاء التنظيمي، بينما النمط القيادي المتسلط،

المتفرد بقراراته، يقتل روح الإبداع، ويساعد على ترك الموظفين لعملهم إن وجدوا فرصاً أفضل في مكان آخر، وهذا يقلل من الولاء نحو المنظمة، مثل دراسة (إبراهيم، 1996)، ودراسة (عورتاني، 2003)، ودراسة سميث (Smith, 1995) وكذلك دراسة (العمري، 1999).

3. علاقة الولاء التنظيمي بالالتزام النفسي:

الالتزام النفسي هو اتفاق مبدأي غير مكتوب بين المنظمة من جهة والعاملين من جهة أخرى، حيث أن العامل يشعر بالالتزام نحو مؤسسته في قيمها وأهدافها، وتقديم أفضل ما لديه من قدرة على الإنتاج، والاستمرار بالعمل فيها رغم الامتيازات الأكبر التي تقدم إليه في مكان آخر، مقابل ما قدمته له المؤسسة من تدريب وصقل لمهاراته، وما تقدمه له من دعم نفسي وآخر اقتصادي، فإذا حققت المؤسسة طرفاً وتجاهلت الآخر؛ ضعف الولاء المهني للعاملين، وأخذوا يبحثون عن منظمات أخرى تعمل على توازن ما تقدمه لهم من النواحي المادية والنفسية (عورتاني، 2003).

4. علاقة الولاء التنظيمي بالمكانة الاجتماعية:

إن مصطلح المكانة الاجتماعية يقصد به "المرتبة والوضع الذي يتمتع به شخص ما مقارنة مع الآخرين في أي نظام اجتماعي، والمكانة الإجتماعية إما أن تكون المركز الرسمي لشخص ما كما حدده المسمى الوظيفي في المؤسسة التي يعمل فيها، أو أنها المكانة الاجتماعية التي يمنحها الآخرون لفرد ما بسبب شعورهم واقتناعاتهم نحوه، ولا تكون حينئذٍ رسمية. وتحدد مرتبة كل فرد داخل التنظيم بالنسبة للآخرين بطريقة هرمية، لذا يتسابق الأفراد في حصولهم على المكانة العليا والمرتبة الفضلى ببذل قصارى جهودهم في العمل، لأن فقدان المكانة الاجتماعية المناسبة يفقد الشخص محبة واحترام الآخرين، بالتالي يؤدي إلى اضطراب شخصيته وعدم الرضا عن الذات، فيسعى للبحث عن مكان آخر يجد به احترامه لنفسه والتقدير من الآخرين، بالتالي يفقد الولاء لمنظمته بفقدانه المكانة التي يرغب بتحقيقها (عورتاني، 2003).

5. علاقة الولاء التنظيمي بتسرب الموظفين:

إن ظاهرة تسرب الأفراد من منظماتهم ظاهرة خطيرة على التنظيم، وتعرف أنها "توقف الفرد عن عضويته في المنظمة التي يعمل بها ويتقاضى راتبه عن عمله بها"، ومن أكثر سلبيات هذه الظاهرة:

– التكاليف المرتفعة التي تترتب على تسرب الموظفين من المنظمة.

– تعطيل الأداء: سواء الناجم عن فقدان العاملين الأكفياء، أو عن ضياع الوقت وتعطيل الإنتاج أثناء البحث عن بديل.

– إذا كان الفرد الذي تسرب من عمله ذا مكانة حساسة في التنظيم فإن ذلك يؤدي إلى خلل وإعاقة في تماسك أفراد التنظيم، لأنه يصبح كالعقد الذي سقطت منه حبة، فيعمل على فقدان تماسك الأفراد، ويضعف الولاء لدى العاملين.

– انخفاض الروح المعنوية: فعندما يكثر الدوران داخل المنظمة، وينسحب الأفراد الواحد تلو الآخر، ويأتي أفراد جدد باستمرار قد ينجح البعض منهم في التعايش مع أفراد التنظيم وقد يفشل الآخر، عندها تضعف روابط الود والصداقة بين العاملين، وتضعف روحهم المعنوية، ويتشككون كثيراً بقيمة التزامهم النفسي، ويؤثر سلباً على إنجازهم، وبالتالي على الولاء (عورتاني، 2003).

وترى الباحثة أنه لو كان ولاء الأفراد للتنظيم قوياً، لحد ذلك من نسبة تسرب الموظفين بشكل كبير وبالتالي أدى إلى استقرار العمل داخل المنظمة، فتستثمر خبرات الموظفين القدامى وكفاءاتهم، وتختصر التكاليف المرتفعة للبحث عن بدائل، وإعادة التدريب من جديد، ولحافظ التنظيم على تماسك وتراص صفوف عماله، وبالتالي على روحهم المعنوية عالية، وينعكس ذلك إيجاباً على جودة الإنتاج.

ر_ أهمية الولاء التنظيمي:

لو تساءلنا ما أهمية الولاء التنظيمي للفرد بشكل خاص؟... وللمنظمة بشكل أوسع؟... وللوطن بشكل عام؟.

إن الولاء التنظيمي يمنح العامل: استقراراً نفسياً، ويساعده على تحقيق أفضل عائد وظيفي ليس للمهنة فقط بل وللفرد أيضاً (عيسى، 1995)، ويرفع من روحه المعنوية ومن ثقته بنفسه ومن شعوره بتحقيق ذاته وحصوله على مكانة يرضى عنها، ويساعده على امتلاك دافعية وحماس للعمل يشعره بالسعادة عند كل نجاح أو تميز في الأداء وهو مرحلة أولى للنمو المهني لدى الفرد.

أما بالنسبة للمنظمة فإن الولاء التنظيمي: يخلق الإبداع لدى العاملين والتعاون وحسن المبادرة، فيسهم ذلك في تحقيق الأداء المتميز في العمل، ويقلل من التكاليف والخسائر الناجمة عن الهدر الناشىء من سوء استغلال القدرات أو سرعة استهلاك الأداة البشرية ويولد الرغبة في الاستمرار في المؤسسة ويترتب على ذلك قلة الدوران في العمل (الفهداوي والقطاونة، 2004) و (الأحمدي، 2004) و(عيسى، 1995).

وأما انعكاسات الولاء التنظيمي على الوطن فهي أكبر، حيث تعود فائدة الولاء التنظيمي على المجتمع بشكل عام: وذلك لأن انخفاض الغياب وارتفاع جودة العمل يزيدان من الإنتاجية القومية الكلية للدولة، لأنه في النهاية سوف يصب في المصلحة العامة للدولة (الأحمدي، 2004). وأشار العلمي (1983) في دراسته إلى أن درجة التوافق أو التكيف للعمل والارتباط به -أي الولاء له- من مجموعة العوامل البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج في العمل، وإن لزيادة الإنتاج أهمية حيوية بالنسبة لاقتصاديات البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، فهي بالإضافة إلى كونها مقياساً حقيقياً لتطوير المجتمعات ورمزاً لقدرتها وقوتها، تعتبر أيضاً مفتاحاً أساسياً من مفاتيح التنمية والتقدم. وختم العزاوي (1985) دراسته بقوله: إن اهتمام البلدان المتقدمة والنامية بشكل خاص بموضوع الإنتاجية سيساهم دون ريب في زيادة الدخل القومي وزيادة رفاهية الأفراد، وبذلك ستتمكن تلك البلدان من النهوض بمجتمعاتها إقتصادياً وثقافياً

واجتماعياً. وقد أكد على كل ما سبق ذكره لينكولن وكـــالبيرج (**Lincoln and Kalleberg, 1990**) في دراستهما المقارنة حيث استنتجا أن السر في تفوق اليابان على الولايـــات المتحـــدة الأمريكية في الإنتاجية يعود إلى أن القوى العاملة اليابانية أكثر ولاء تجاه منظماتها من القـــوى العاملة الأمريكية وأن الفجوة في الولاء بينهما تنعكس بشكل مباشر على حجـــم ونوعيـــة الأداء وانضباط القوى العاملة.

الدراسات السابقة:

أولاً:الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالسمات الشخصية:

أ- الدراسات العربية التي تتعلق بالسمات الشخصية:

- **دراسة الحاج (1986):**

كانت بعنوان "العوامل الشخصية التي ترتبط بفعالية المعلم في المرحلة الإلزامية"، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد السمات الشخصية عند المعلمين وعلاقتها بفاعليتهم في المدرسة في البيئة الأردنية، وأثر كل من متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي على الفعالية، وأجريت الدراسة على (300) معلم ومعلمة، ثلثهم من الذكور والباقي من الإناث طبق الباحث عليهم مقياس كاتل للشخصية المعدل للبيئة الأردنية. وأظهرت النتائج أن هناك خمس سمات شخصية تميز المعلمين الفاعلين عن غير الفاعلين وهي:- غير متحفظ –متحفظ، وذكي–غبي، وحي الضمير–لا مبالي، ومغامر–خجول، ومجدد–تقليدي لصالح المعلمين الفاعلين. وفي المقابل تميز المعلمون غير الفاعلين عن غيرهم بعاملين هما: شكاك- غير شكاك، وذو خيال علمي. وقد أقر الباحث أن سنوات الخبرة والمستوى الأكاديمي لهما دور كبير في تقدير الفاعلية للمعلم عدا عن السمات الشخصية التي يتمتع بها.

- **دراسة زايد (1990):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الخصائص الشخصية والمهنية للمعلمين لعينة مكونة من (75) معلماً ومعلمة ملتحقين في الدبلوم العام والخاص في التربية بجامعة الزقازيق.

وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا مرتبة تنازلياً بين عامل الاتزان الانفعالي وكل من: الإلمام بالنواحي الأكاديمية (0.38)، والعلاقة بالتلاميذ وحل مشكلاتهم (0.34)، والنشاط المدرسي (0.27)، والالتزام بالمواعيد (0.25)، والابتكار والتجديد (0.24). كما وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عامل القيادة والإعداد والتخطيط للدرس (0.24)، وكذلك وجد علاقة بين العامل الاجتماعي وكل من النشاط المدرسي (0.34)، والعلاقة بالتلاميذ وحل مشكلاتهم (0.25) (في الراشد، 2001).

- **دراسة عبد الله (1993):**

هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق في الخصائص السيكولوجية التالية:(الميل العصابي، والاكتفاء الذاتي، والانطواء والانبساط، والسيطرة والخضوع، والثقة بالنفس، والمشاركة الاجتماعية) المرتبطة بالعمل الأكاديمي بين الرجال والنساء، حيث أجرت دراسة على عينة من المجتمع المصري يبلغ عددها (30) سيدة حاصلة على شهادة الدكتوراه، و(30) رجلاً من الحاصلين على شهادة الدكتوراه، والمجموعتان يعمل أفرادها في مجال الجامعات ومراكز البحوث العلمية، وقد استخدمت مقياس بيرنرويتر للخصائص الشخصية السيكولوجية، حيث أظهرت النتائج أن لا فروق دالة إحصائياً في أي من الخصائص السابقة الذكر.

- **دراسة السلايمة (1996):**

تمت هذه الدراسة في فلسطين بهدف معرفة أثر دافع الابتكارية والتخصص على السمات العقلية والشخصية للمبدعين، واختار الباحث عينة قوامها (400) طالب وطالبة من الصف الأول الثانوي والصف الثاني الثانوي، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من بين مدارس مجتمع الدراســة، في ضوء مــتغيرات: (الجنس، والصف الدراسي، والفرع الأكاديمي).

وقد استخدم الباحث أداة مقياس دافع الابتكارية الذي أعده جولان، ومقياس السمات الشخصية من إعداد أبو عليا.

وقد أظهرت النتائج أن جميع المتغيرات المستقلة في الدراسة لها أثر ذو دلالة إحصائية على السمات العقلية والشخصية للمبدعين، كما أظهرت أن متغير دافع الابتكارية أقوى في التنبؤ بالسمات العقلية والشخصية للمبدعين، وأن دافع الابتكارية عند الإناث أعلى منه عند الذكور، وأن طلبة الفرع العلمي أكثر دافعية للابتكارية من طلبة الفرع الأدبي.

- **دراسة أبو ناهية (1997):**

هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين الذكور والإناث في بعض سمات الشخصية لدى طلاب الجامعة، وتم اختيار العينة من طلبة المستوى الثالث بكلية التربية بجامعة الأزهر بغزة، وكان قوامها (80) طالباً و(90) طالبة، وقد استخدم استخبار ايزنك للشخصية ومقياس التفضيل الشخصي لجوردن.

أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذهانية، والسيطرة والمسؤولية، والاتزان الانفعالي لصالح الذكور، وفي العصابية و الجاذبية الإجتماعية لصالح الإناث (حامد، 2003).

- **دراسة عبد الله (1997):**

كان هدفها التعرف إلى بعض سمات الأستاذ الجامعي الجيد كما يراها طلبة جامعة بيت لحم وهي (السمات الشخصية، والسمات الاجتماعية، والسمات الأكاديمية)، وأعد الباحث استبانة تشمل هذه الخصائص، وقام بتوزيعها على عينة قوامها (142) طالب وطالبة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إدراكهم للسمات الواقعية لكل من السمات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية في شخصية الأستاذ الجامعي، وفي ترتيب السمات حيث كانت السمات الاجتماعية في المرتبة الأولى، وتليها السمات الشخصية، فالسمات المهنية والأكاديمية (حامد، 2003).

- **دراسة الشايب (1998):**

لمعرفة الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية لفئات العمر المختلفة، وقد اختار الباحث بداية عينة من كلا الجنسين في عمر (9) سنوات لمعرفة الفروق فيما بينهم في سمة الكذب والانبساط والعصابية.

كانت النتائج تدل على عدم وجود فروق بين الجنسين في سمة الكذب، وأن الإناث يملن إلى العصابية والذكور إلى الانبساط والذهانية. ثم استخدم الباحث الاختبار نفسه على مرحلة عمرية أخرى، وهي المرحلة الجامعية في كلية التربية في العريش، وتبين أن هناك فروقاً جوهرية بين الذكور والإناث في سمات الشخصية؛ فالذكور أكثر كذباً من الإناث، وكانت سمة العصابية والذهانية لصالح الإناث، والانبساط لصالح الذكور. ومن ثم قام الباحث للمرة الثالثة بإجراء نفس الاختبار عند عمر أربعين عاماً وما فوق، فوجد أيضاً فروقاً دالة إحصائياً بين الرجال والنساء في سمة الذهانية والعصابية ولكن لصالح النساء (السلعوس، 2003).

- **دراسة الراشد (2001):**

هذه الدراسة جزءاً من جهود متواصلة يبذلها الباحثون لمعرفة سمات الشخصية المؤثرة على أداء المعلمين. وتم بحث أربع سمات للشخصية لمعرفة تأثيرها وهي: قوة الأنا (ق أ) وضبط التوافق النفسي (ض ت) والتعصب (ت) والسيطرة (س)، وحسب معاملات الإرتباط بين هذه العوامل وأداء المعلمين (الطلاب) لعينة مكونة من (174)، موزعين على ثلاثة تخصصات هي: العلوم والرياضيات واللغة العربية.

وأظهرت هذه الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الطلاب (المعلمين) وقوة الأنا (r=.28) في تخصص الرياضيات، أما بقية عوامل الشخصية التي درست فلم يظهر لها علاقة ذات دلالة إحصائية، ولكن بعض هذه العلاقات كانت إلى حد ما لافتة للانتباه، مثل علاقة السيطرة بأداء التدريس في اللغة العربية (r=.22) والعلوم (r=.32)، وعلاقة قوة ألانا بأداء التدريس في العلوم (r=.24).

- **دراسة السلعوس (2001):**

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى سمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات (قطاع العمل، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة، والراتب الشهري، ومكان الإقامة) على ذلك، أجريت الدراسة على عينة قوامها (351) امرأة عاملة، طبق عليها مقياس " بروفيل للشخصية " المعدل لجوردون الذي اشتمل على (40) فقرة موزعة بالتساوي على أربع سمات رئيسة هي (المسؤولية، الاتزان الانفعالي، السيطرة، وسمة الاجتماعية) وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة أن سمة السيطرة (65.8%)، يليها السمة الاجتماعية (64.88%)، يليها سمة المسؤولية (64.84%)، وأخيراً سمة الاتزان الانفعالي (58.8%).

وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية للمرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والراتب الشهري، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على بعض سمات الشخصية تبعاً لمتغيرات قطاعات العمل، والمؤهل العلمي، والوظيفة، ومكان الإقامة.

- **دراسة عبدات (2002):**

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، كما وهدفت الدراسة التعرف على أثر متغيرات الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والراتب، ونوع الإعاقة التي يعمل معها المعلم، والجهة المشرفة على المؤسسة.

وقد أجريت الدراسة على جميع أفراد مجتمعها الأصلي المكون من معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، والبالغ عددهم (250) معلماً ومعلمة، موزعين على (35) مؤسسة

لذوي الاحتياجات الخاصة في الضفة الغربية والقدس.

واستخدم الباحث اختبار ايزنك للشخصية، واستبانة الروح المعنوية من إعداد (سلامة، 1995) كأداتين للدراسة.

وكانت من أهم النتائج: يميل معظم المعلمين العاملين في مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية نحو نمط الشخصية (المنطوي المنفعل) في حين تميل النسبة القليلة منهم نحو النمط (المنبسط المتزن).

لا توجد اختلافات في أنماط الشخصية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى إلى كل من متغيرات (الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والراتب)، بينما توجد اختلافات في أنماط الشخصية عندهم ترجع إلى متغيرات نوع الإعاقة التي يعملون معها، والجهة المشرفة على المؤسسة التي يعملون فيها.

لا توجد علاقة ارتباطية بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية.

- **دراسة حامد (2003):**

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى السمات الشخصية –العقلية– لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية وهي: (الانفتاح على الخبرة، والقدرة على النقد، والقدرة على تحمل الغموض، والمرونة في التفكير، والاستقلال في التفكير والحكم، والأصالة في التفكير، والتفكير التأملي). إضافة إلى تحديد علاقتها بكل من: الجنس، والكلية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، ومستوى تعليم الأم، ومستوى تعليم الأب، ودخل الأسرة الشهري.

ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (606) طالباً وطالبة، طبق عليهم مقياس السمات الشخصية الذي أعده أبو عليا (1983) والذي أشتمل على (75) فقرة موزعة على سبعة أبعاد رئيسة، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع السمات الشخصية –العقلية– بين طلبة جامعة النجاح الوطنية، تعزى لمتغير الكلية. بينما كانت الفروق دالة إحصائيا على بعض سمات الشخصية –العقلية– تبعاً لمتغيرات الجنس، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، ومستوى تعليم الأم، ومستوى تعليم الأب، ودخل الأسرة الشهري.

- **دراسة طبيلة (2003):**

بعنوان "سمات الشخصية للقائمين (الممرضين والممرضات) على مراكز العناية بمرضى السرطان في الضفة الغربية"، وكان هدفها التعرف على سمات الشخصية المميزة للقائمين على مراكز العناية بمرضى السرطان في الضفة الغربية، والدور النسبي للسمات التالية: ذكي _ أقل ذكاء، وهادىء_سهل الإثارة، وانبساطي_انطوائي، وحي الضمير_غير مبالي، ومغامر_خجول، وعقلية مرنة_ عقلية متزنة، ومطمئن_قلق، ومجدد_تقليدي، والتي تتصف بها شخصية الممرضين والممرضات.

تكونت عينة الدراسة من القائمين (الممرضين والممرضات) العاملين في مجال التمريض، في مركز مستشفى الحسين/بيت جالا، ومركز مستشفى الوطني/ نابلس التابعين لوزارة الصحة الفلسطينية، والبالغ عددهم (41) ممرضاً وممرضة.

وأظهرت النتائج أن سمة (ذكي_أقل ذكاء) كانت أعلى عند التمريض العادي من القيمة المرجعية بينما عند تمريض السرطان كانت قريبة من القيمة المرجعية، أما سمات هادىء_سهل الإثارة، انبساطي_انطوائي، حي الضمير_غير مبالي، مغامر_خجول، عقلية مرنة_ عقلية متزنة، مطمئن_قلق، مجدد_تقليدي، كانت لدى تمريض السرطان والعادي أعلى من القيمة المرجعية كما أنها كانت لدى تمريض السرطان أعلى من التمريض العادي.

وأظهرت أيضاً أن الانبساطية فسرت ما قيمته التفسيرية 53.6%، ومطمئن ما قيمته التفسيرية 19.5%، ومجدد ما قيمته التفسيرية 11.1%، وهادىء ما قيمته التفسيرية 5.7%، وحي الضمير ما قيمته التفسيرية 5.2%، ومغامر ما قيمته التفسيرية 3.1%، وعقلية مرنة ما

قيمته التفسيرية 1.4%، والذكاء ما قيمته التفسيرية 0.4%، لجميع المتغيرات ما عدا سمة عقلية مرنة- عقلية متزنة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكانت لصالح حملة شهادة البكالوريوس.

ب- الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالسمات الشخصية:

- **دراسة لاتوري وآخرين (Latorre et al, 1983):**

تمت هذه الدراسة في أمريكا، بهدف معرفة الفروق بين الذكور والإناث في سمات الانبساط والعصابية، حيث تكونت عينة الدراسة من (300) طالب جامعي، واستخدم قائمة ايزنك للشخصية في جمع البيانات، بالإضافة إلى أدوات أخرى، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الانبساط، في حين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في العصابية لصالح الإناث (حامد، 2003).

- **دراسة سن وسث (sen & seth, 1992):**

بعنوان" دراسة تجريبية للصفات النفسية لسيدات الأعمال الهنديات"، بحثت هذه الدراسة في الصفات النفسية لسيدات الأعمال الهنديات وغير سيدات الأعمال من حيث: الشخصية، ومفهوم الذات، والتوجيه للدور الجنسي.

قامت (20) من سيدات الأعمال و(20) من غير سيدات الأعمال بتعبئة استبانة. تبين من الدراسة أن سيدات الأعمال كن يمتلكن صفات ذهنية وحديدية، من حيث كونهن أكثر تنظيماً، وخيالاً، وطموحاً، وتأكيداً للذات، وتصميماً، ووعيا اجتماعيا، وانبساطاً، ونضوجاً، وتكاملاً. كما أظهرت سيدات الأعمال أيضاً مفهوماً أعلى للذات.

- **دراسة إسفانديري ويتروك (Esfandiari & Wittrock, 1999):**

وهي بعنوان "التدريس المنتج" وخصائص شخصية المعلم الطالب (أي طالب في المرحلة الأخيرة ليكون معلماً)، وقد جرت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية.

وحددت العلاقات بين التدريس الإنتاجي والنضج الاجتماعي للطالب المعلم، وتقدير

الأزمات والتعامل معها، وبالإضافة لذلك قورن الطلبة المعلمون الأكثر فعالية، والأقل فعالية طبقاً لخصائص شخصياتهم والتدريس الإنتاجي، وكانت العينة مكونة من (97) معلماً (طالباً). وفي نهاية مرحلة التدريس الإنتاجي، قيمت خصائص شخصية الطلبة المعلمين، وأوضحت النتائج أن خصائص الشخصية تفسر ما قدره 56.6 ـ 56.8 من التدريس الإنتاجي (خلاله وقبله)، وكان الطلبة المعلمون الأكثر فعالية كانوا أكثر إنتاجاً تدريسياً، وأكثر نضجاً، وأكثر تقديراً، وأكثر تقديراً للأزمات والتعامل معها من نظرائهم الأقل فعالية.

- **دراسة كوهن (cohen, 1999):**

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الخصائص الشخصية: (العناد، وحب الاستطلاع، والمرونة، والذكاء، والتصميم على تحقيق الأهداف، والقدرة على التكيف) على العمل، لاثنتي عشرة امرأة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث أسلوب المقابلات المفتوحة، وبعد تحليل البيانات تبين أن العوامل التالية تؤثر على نحو هام في الرفاهية التي تتمتع بها المشاركات وهي: إكمال التعليم، والدعم المقدم من العائلات، والناصحون المخلصون، والمساعدة المقدمة من مصادر لم تكن في الحسبان، وأن مزاياهن الشخصية أسهمت بشكل كبير في نجاحهن في العمل، وتعتبر الخصائص الشخصية السابقة الذكر، من العوامل الرئيسة للتغلب على العقبات، وحققن فوائد من إتاحة الفرص رغم معارضة المجتمع والعائلة وفقدان الأبوين والأزواج والتعصب الديني، فقد أكملن تعليمهن ودخلن مكان العمل ونجحن فيه. أي أشارت النتائج إلى أن هناك دلالة إحصائية ايجابية بين خصائص الشخصية والنجاح في العمل (حمايل، 2003).

- **دراسة برجارد (Burgard, 2000):**

بحثت هذه الدراسة خصائص الشخصية لنساء جامعيات مسجلات في مواضع دراسات أكاديمية في الهند، حيث يسيطر عليها الذكور من الناحية التقليدية، ونساء أخريات في مواضع يسيطر عليها الإناث تقليدياً، إن الخصائص الشخصية بما يخص الفئتين: المتغيرات النفسانية والمتغيرات البيئية. حيث أن المزايا النفسية اشتملت على: عناصر توجيه دور الذكور، ودافعية

الإنجاز، ،دافعية العمل. بينما المزايا البيئية اشتملت على: دعم أبوي، وتأهيل اجتماعي وعـــائلي مبكر. وقد تمت الدراسة على مجموعتين من النساء، الأولى في مواضـــع دراســـات أكاديميـــة تهيمن عليها الإناث مثل: التعليم الابتدائي، والتمريض، وعلم المكتبات. بينما المجموعة الثانيـــة في مواضع دراسات أكاديمية تقليدية يهيمن عليها الذكور وتشمل: الهندسة، والهندسة المعمارية، وعلم الحاسوب، والكيمياء، والفيزياء.

وقد تم استخدام استبيان يقيس: الخلفية المعلوماتية، وتوجيه العائلة والعمـــل، ومقيـــاس التزام المهنة، واستبيان الصفات الشخصية، ومقياس التأهيل الاجتماعي العائلي المبكر، واستبيان الدعم الأبوي.

وكشفت النتائج أن مجموعة الإناث اللواتي في مواضع دراسات تقليديـــةً يســـيطر عليهـــا الذكور، ويتمتعن بدعم نفسي وبيئي، كان لديهن مستويات أعلى من دافعية الانجاز ودافعية نحو العمل من المجموعة الثانية، رغم سيطرة الذكور على هذه المجالات في العمل.

- **دراسة تيموثي وآخرون (Timothy & et.al,2002):**

وهي بعنوان "التأثير السلبي، والألم العاطفي، والتقييم المعرفي للضغط المهني"، وتمت في الولايات المتحدة الأمريكية.

وهدفت الدراسة إلى فحص تأثيرات السمات الشخصـــية المـــؤثرة الإيجابيـــة والســـمات الشخصية المؤثرة السلبية على التقييم المعرفي للضغط والألم العاطفي علـــى مجمـــوعتين مـــن المعلمين والصحفيين، وكان من المتوقع أن السمات المؤثرة السلبية سوف تظهر واضـــحة فـــي التقييم المعرفي والألم العاطفي، وبناء على نماذج التكيف، فإن التقييم المعرفـــي للدرجـــة التـــي يعطيها المضغوط مهنياً وفقاً للتوقعات المعرفية للمهنة، وقدرة الشخص على التكيف، والـــتحكم الشخصي، ستكون قادرة على التنبؤ بالألم العاطفي والتأثير السلبي.

ولتحقيق الأغراض السابقة استخدمت الدراسة الانحدار المتدرج المتعدد، وقد أتضح أن:

1. السمات السلبية المؤثرة لا تفسر بشكل كامل علاقة التقييم المعرفي بالألم العاطفي في كلا العينتين.
2. وجدت علاقة بسيطة بين السمات المؤثرة الايجابية، والتقييم المعرفي والألم.
3. وجدت علاقة بين قدرة الشخص المضغوط على التكيف، وتحكمه الشخصي، على الألم العاطفي.
4. وجدت علاقة مؤثرة بين الإجراءات المعرفية والسمات المؤثرة السلبية على ردود الأفعال العاطفية السلبية والضغط المهني.

- **دراسة ثيوبالد (Theobald, 2002):**

كانت بعنوان "اختبار تأثير (أثر) الخصائص الشخصية والمهنية ومديرة المدرسة على ذاكرة (تذكر) معلمات المدارس العامة" في الولايات المتحدة الأمريكية.

فحصت هذه الدراسة العلاقات بين الخصائص الشخصية المهنية وهي: (الخصائص المالية والراتب، وخبرة التدريس، وعمل مديرة المدرسة) على سلوك الذاكرة لمعلمي المرحلتين الأساسية والثانوية. كانت النتائج سلباً للهنود والآسيويين على خاصية الغنى، وكانت ايجاباً مرتبطة بخبرة التدريس والراتب، وعمل مديرة المدرسة للمرحلة الأساسية.

- **دراسة موراي وآخرون (Murray, Rushtar & Paunonon, 2002):**

كانت بعنوان "السمات الشخصية للمعلم وتقييم الطلبة في ستة أنواع من المساقات الجامعية" في كندا ولندن.

وفحصت هذه الدراسة (29) سمة شخصية ل(46) مدرس علم نفس، وذلك من خلال تقييم الطلبة لهؤلاء المدرسين، وقد قيم هؤلاء المدرسون في (6) مساقات جامعية تدرس في أكثر

من مستوى (السنة الأولى حتى الدراسات العليا)، وكانت النتائج كما يلي:

1. إن فعالية التدريس تنوعت حسب اختلاف المساق للمدرس نفسه.
2. إن فعالية التدريس عبر مساقات مختلفة، يمكن أن يتنبأ بها بدقة من خلال تقدير سمات الشخصية.
3. سمات الشخصية المحددة، تساهم بفعالية في التدريس وتختلف حسب نوع المساق.
4. ترتبط سمات الشخصية، باختلاف المساقات التي يدرسها المدرس، ولذلك تنصح الدراسة بضرورة تدريس مدرسي علم النفس لمساقات مختلفة.

- **دراسة هوكيس وآخرون (Houkes & et.al,2003):**

كانت بعنوان "الشخصية وخصائص العمل وسعادة الموظف": دراسة تحليلية طولية للتأثيرات الإضافية والمتوسطة في هولندا.

وحاولت هذه الدراسة فحص التأثير الطولي المستمر على شخصية الموظف من خلال قياس خصائص التطور والفعالية السلبية (Negative affectivity)، والنواتج النفسية "الدافعية الداخلية للعمل"، والتفريغ العاطفي، وانطفاء التصميم. وحاولت الدراسة وضع تصور لعلاقة بين خصائص العمل، والنواتج النفسية، واختبرت فرضيات الدراسة في وظيفتين هما: مهنة المعلم، وموظف البنك. وتقوم هذه الدراسة بدراسة خصائص العمل لمدة عام كامل. وقد اتضح أن لخصائص العمل السلبية فعالية سلبية وتأثير كبير على الشخصية من ناحية الدافعية الداخلية للعمل، والتفريغ العاطفي، وانطفاء التصميم، كما تنتج عنها أعباء العمل. وأظهرت النتائج أنها تختلف بين موظفي البنوك والمعلمين لصالح موظفي البنوك.

التعقيب على الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بالسمات الشخصية:

إن الاهتمام بالسمات الشخصية للمعلم ليس بالشيء الحديث، بل بدأ قديماً مع بدء العملية التعليمية من فجر التاريخ، واختلفت السمات المطلوبة للمعلم مع اختلاف الفلسفات التربوية التي تواكبت عبر العصور. ومن خلال الدراسات الحالية التي تم استعراض نتائجها نلاحظ من السمات التي تم عرضها أن المعلم يمتاز بسمات من الاتزان الانفعالي والمهارات الأكاديمية كما في دراسة زايد (1990) ويمكن اختصارها في ثلاثة محاور وهي (السمات الشخصية، والسمات الاجتماعية، والسمات الأكاديمية) كما وردت في دراسة عبد الله (1997) مما يجعلنا نؤكد أن هناك علاقة بين المهنة والسمات الشخصية المطلوبة لها، وأن هناك سمات محددة تؤثر على فاعلية المدرس كما وردت في دراسة الحاج (1986) وهي: غير متحفظ –متحفظ، وذكي–غبي، وحي الضمير–لا مبالي، ومغامر–خجول، ومجدد–تقليدي. وأظهرت دراسة إسفانديري وويتروك (Esfandiari & Wittrock, 1999) أن الطلبة المعلمين الأكثر فعالية كانوا أكثر إنتاجاً تدريسياً، وأكثر نضجاً، وأكثر تقديراً، وأكثر تقديراً للأزمات والتعامل معها من نظرائهم الأقل فعالية. وكذلك دراسة موراي وآخرون (Murray, Rushtar & Paunonon, 2002) أظهرت أن فعالية التدريس عبر مساقات مختلفة، يمكن أن يتنبأ بها بدقة من خلال تقدير بعض سمات للشخصية.

وكانت أكثر المتغيرات المستقلة تناولاً في الدراسات السابقة متغير الجنس، وكان التباين في النتائج واضحاً، فواحدة من الدراسات تؤكد عدم وجود فروق بين الجنسين، وأخرى تظهر بعض الفروق في سمة ما سرعان ما تنفي الاختلاف فيها دراسة أخرى وهكذا، وإن دل ذلك على شيء إنما يدل على عدم قدرة الباحثين اثبات تفوق الرجال في السمات الشخصية والقدرات على العمل في مهنة التعليم، بما يضحض القول بأفضلية الذكور على الاناث في العمل.

ثانياً: الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

أ- الدراسات العربية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

بعد مراجعة الأدب التربوي للولاء التنظيمي وجدت الباحثة أن من أوائل الدراسات التي أجريت كانت الدراسات الآتية:

- **دراسة القطان (1987):**

وهي دراسة أجريت في المملكة العربية السعودية هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي والخصائص الشخصية لعينة من العاملين السعوديين والعرب والآسيويين والغربيين في المملكة العربية السعودية وشملت عينة الدراسة (270) عاملاً من الناطقين باللغة الإنجليزية من منظمات مختلفة تتمثل في الفنادق ومؤسسات الخدمة العامة، ومؤسسات تعليمية وشركات خاصة.

وأظهرت النتائج وجود فروق في الولاء حسب الجنسيات وكانت لصالح الجنسيات الآسيوية ثم العربية ويليها المجموعة السعودية وآخرها الغربية. وقد بينت النتائج أيضاً أن هناك علاقة إيجابية طردية بين الولاء التنظيمي وبين العمر ومدة الخدمة والمستوى التعليمي والأداء الوظيفي.

- **دراسة ردايدة (1988):**

تمت هذه الدراسة في جامعة اليرموك وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في ولائهم التنظيمي وإنتاجيتهم. وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

1. عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية تعزى للمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنس (إبراهيم، 1996).

- **دراسة مساد (1988):**

هدفت إلى معرفة أثر نمط القيادة وجنس المعلم وخبرته في التعليم، على ولاء المعلم لعمله في منطقة وادي الأردن، وكانت على النحو التالي:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة السائد ودرجة ولاء المعلم لعمله، لصالح المعلمين الذين يقود مدارسهم مديرون ديمقراطيون.

لا يوجد أثر بين أي من المتغيرات المستقلة (النمط، الجنس، الخبرة) على ولاء المعلم لعمله (عورتاني، 2003).

- **دراسة البكري (1990):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم والولاء التنظيمي عندهم، وأثر كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجنس في تقدير مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المادية والمعنوية لمستوى الولاء التنظيمي لديهم. وقد بلغت عينة الدراسة (219) مديراً ومديرة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية:

1. وجود علاقة دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي وتقديرات أفراد العينة للحوافز المادية والمعنوية.

2. وجود علاقة دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى الولاء التنظيمي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

3. وجود علاقة دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى

الولاء التنظيمي تعزى لسنوات الخبرة.

4. عدم وجود علاقة دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى الولاء التنظيمي تعزى للجنس (إبراهيم، 1996).

- **دراسة حسن (1993):**

كانت بعنوان "دراسة تحليلية للرضا عن العمل والانتماء التنظيمي في البنوك التجارية"، وتمت الدراسة على عينة من البنوك التجارية في مدينة القاهرة شارك فيها (354) من العاملين في تلك البنوك. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة احصائياً بين الانتماء والرضا عن العمل وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي ومدة الخدمة والعمر والمؤهل العلمي.

- **دراسة إبراهيم (1996):**

كانت بعنوان " تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم_ أريحا"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند المعلمين، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي في الولاء التنظيمي في ضوء مستويات المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (135) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً. وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود علاقة ايجابية بين مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية وبين الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات المدرسية وبين الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة لصالح مجموعة المعلمين والمعلمات ذوي المشاركة العالية.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات المدرسية وبين الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الـولاء التنظيمي تعزى لأثر التفاعل بين الجنس للمعلم وبين مؤهله العلمي.

- **دراسة الطجم (1996):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، وشملت عينة الدراسة (252) موظفاً. وأشارت النتائج إلى أن تصورات الموظف لسلوك منظمته له تأثيره في التزامه واندماجه الذاتي وارتباطه وولائه لمنظمته، ولم تظهر النتائج وجود أي علاقة بين الولاء التنظيمي والخصائص الشخصية لأفراد العينة، وكذلك أشارت إلى عدم وجود فروقات إحصائية لمستوى الولاء بين الذين يحملون مؤهلات جامعية وغير جامعية.

- **دراسة العتيبي والسواط (1997):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الولاء التنظيمي لدى منتسبي جامعة الملك سعود، وشملت عينة الدراسة (271) موظفاً، وقد أظهرت الدراسة توافر الولاء العاطفي للأفراد وهو الذي يرتبط بطبيعة العمل، ومناخ العمل الاجتماعي، ومكافآت العمل بشكل ايجابي. أما فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية فقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين السن وسنوات الخدمة، بينما لا يرتبط مع المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية. ولم تظهر الدراسة وجود علاقة بين طبيعة العمل، ومناخ العمل الاجتماعي، ومكافآت العمل. أما خصائص الأفراد فقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بينها وبين الحالة الاجتماعية وكانت لصالح غير المتزوجين، وكذلك وجود علاقة طردية مع السن. ولم ترتبط مع سنوات الخدمة، والمستوى التعليمي، كما يتوافر أيضاً ولاء أخلاقي للأفراد. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بين طبيعة العمل، ومناخ العمل الاجتماعي، ومكافآت العمل والولاء التنظيمي.

- **دراسة الأحمدي (1999):**

هدفت إلى قياس العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وشملت عينة الدراسة

(290) ممرضة في القطاع العام. حيث أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، كما أظهرت وجود فروق في الولاء بين الجنسية حيث كانت لصالح الجنسيات العربية وأقلها الأوروبية، كما أظهرت أن الممرضات المتزوجات والمطلقات أعلى من الأرامل في درجة الولاء.

- **دراسة العمري (1999):**

وهي بعنوان "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية"، وتهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي، لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وذلك باستخدام عينة عشوائية تبلغ مائة وأربعين فرداً. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الترسلي والولاء التنظيمي. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي الديموقراطي والولاء التنظيمي. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية النمط القيادي المتبع في القسم.

- **دراسة يوسف (1999):**

وهي بعنوان "تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة الداخلية والخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي"، وهي دراسة ميدانية تهدف إلى دراسة وتحليل علاقة الرضا عن العدالة الداخلية والعدالة الخارجية للعائد المادي من الوظيفة ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة بالولاء التنظيمي والأداء الوظيفي باستخدام عينة من (567) موظفاً في المؤسسات الحكومية والأعمال بدولة الإمارات العربية المتحدة. وأشارت النتائج إلى أن الرضا عن العدالة الخارجية والعدالة الداخلية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الولاء التنظيمي، وإلى أن الرضا عن العدالة الخارجية والعدالة الداخلية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي.

- **دراسة المعيوف (2002):**

كانت الدراسة بعنوان "أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي"، حيث هدفت إلى قياس درجة الولاء التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعودي بالمملكة العربية السعودية، وتحديد مدى وجود اختلافات إحصائية في الولاء التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات الشخصية والتنظيمية، ومصادر الاختلاف في الولاء لكل متغير من المتغيرات. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (15) موظفاً من كل جهاز حكومي من واقع (181) جهازاً حكومياً موزعة على مناطق المملكة ليصبح حجمها (2715) موظفاً. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الولاء عند موظفي القطاع العام بالسعودية عالية إلى حد ما، وأن مستوى الولاء يختلف جوهرياً تبعاً لاختلاف كل من المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

- **دراسة عورتاني (2003):**

كانت بعنوان "العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارة السلطة الوطنية الفلسطينية"، كان هدفها معرفة طبيعة العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، وذلك من خلال التعرف على درجة الولاء المهني، وكذلك التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى هؤلاء الإداريين. واختار الباحث عينة ممثلة من (363) إدارياً من مختلف الوزارات، فكانت النتائج كالآتي:

1. إن درجة الولاء المهني لدى الإداريين في وزارة السلطة الوطنية الفلسطينية كانت مرتفعة جداً.
2. وجود علاقة ايجابية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء المهني.
3. كانت هناك فروق في الولاء المهني تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
4. هناك فروق في الدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل الماجستير.

5. كما ظهرت فروق في الدرجة الكلية للولاء المهني ومتغير الخبرة الإدارية بين فئتي (أقل من 5 سنوات) و(أكثر من 15 سنة)، وكانت الفروق لصالح فئة (أكثر من 15 سنة).

6. بينما كانت الفروق للدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً لمتغير المركز الوظيفي بين (مدير عام ورئيس قسم)، ولصالح مدير عام.

- **دراسة الأحمدي (2004):**

كانت بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة"، وهي دراسة ميدانية للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض_المملكة العربية السعودية، وهدفت هذه الدراسة إلى البحث والتحري في الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية وترك الممرضين عملهم في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض.

وقد أظهرت الدراسة توافر ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين في التمريض في مستشفيات وزارة الصحة في مدينة الرياض، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وأظهرت وجود فروق في الولاء بين الجنسيات المختلفة حيث كانت الجنسيات الأخرى أعلى ولاءً من الجنسيات السعودية والجنسيات العربية، وبينت وجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والخبرة والولاء التنظيمي، وبينت وجود علاقة عكسية بين المستوى التعليمي والولاء التنظيمي، ولم تظهر وجود علاقة بين العمر والولاء التنظيمي، وأوضحت وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك العمل والولاء التنظيمي، وأخيراً بينت عدم وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك المهنة والولاء التنظيمي.

- **دراسة رشيد (2004):**

كانت بعنوان "الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي"، واستهدفت الدراسة بحث العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد الثلاثة للولاء التنظيمي:

العاطفي، والمستمر، والمعياري، لعينة من موظفي المؤسسات العامة بمدينة الرياض. وأظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بالولاء العاطفي والمعياري، ولكن ارتباطه بالولاء التنظيمي المستمر كان عكسياً.

- **دراسة سلامة (2004):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني و الرضا الوظيفي و العلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما و هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العلمية، والخبرة الإدارية، والمركز الوظيفي، والجامعة) على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في العام الدراسي 2002- 2003 والبالغ عددهم (1046) عضو هيئة التدريس.

تكونت عينة الدراسة من (302) من أعضاء هيئة تدريس أخذت بالطريقة الطبقية العشوائية و بنسبة 30% من مجتمع الدراسة.

ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باستخدام استبانتين قامت بتطويرهما استناداً إلى بعض الدراسات والأدب التربوي ذي الصلة بموضوع الدراسة هما:

- استبانة لقياس الانتماء المهني وتتضمن 28 فقرة.
- استبانة لقياس الرضا الوظيفي وتتضمن 45 فقرة.

قامت الباحثة باستخدام مجموعة من المعالجات الإحصائية، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
2. وجود انتماء مهني كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

3. أظهرت النتائج أن متغير الجنس لا يؤثر على درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، بينما كان للمتغيرات الأخرى أثر على درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي.

ب- الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

كانت الدراسات الأجنبية سابقة للدراسات العربية في موضوع الولاء وكذلك أكثر شمولاً وتوسعاً ومنها:

- **دراسة الباحثان مارش ومanاري (March & Manneri, 1977)**

كانت بعنوان " الانتماء المهني ودوران العمل ولقد أجريت على عينة شملت ألفاً ومأتي شخص من العاملين في مجال الالكترونيات" وكانت تهدف إلى معرفة الأسباب التي تجعل العاملين في التنظيمات اليابانية أقل في نسب دوران العمل من العاملين في التنظيمات الأمريكية ويعود ذلك لازدياد الانتماء المهني للعاملين اليابانيين، وأن أسباب هذا الانتماء بالدرجة الأولى يعود للمكانة العالية التي يحصل عليها الموظف الياباني نتيجة بقائه في التنظيم، ولتوفر فرص التربية أفضل مما هو موجود في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت أيضاً أن هناك علاقة ايجابية بين كل من العمل والأقدمية والمهارة في العمل.

- **دراسة موريس وشيرمان (Morris & Sherman,1981):**

كانت بعنوان " طبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض المتغيـرات الشخصـية " وقـد أجراها على عينة مكونة من (506) أفراد وقد أثبتت هذه الدراسة أن هناك علاقة معنوية قويـة وايجابية بين العمل والولاء التنظيمي، بحيث أنه كلما زاد عمر الفرد كان أكثـر انتمـاء وولاء للتنظيم.

- **دراسة انانشاي (Ananchai, 1985):**

أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، لبحث العلاقة بين الـولاء لأعضـاء الهيئة التدريسبة في كليات التجارة في عشر جامعات في ولاية أريزونا وبين كل من الرضا عن

العمل والرضا عن الاتصالات، فأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء المهني وبين كل من الرضا عن العمل، والرضا عن الاتصالات، والعمر (عورتاني، 2003).

- **دراسة سويتزر (Switzer, 1987):**

تمت في أمريكا وهدفت إلى بحث العلاقة بين القيادة الانتقالية وبين الولاء التنظيمي لمدير المدرسة، وشملت عينة الدراسة (1200) إداري، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين القيادة الانتقالية والولاء التنظيمي (إبراهيم، 1996).

- **دراسة كاتسوس (Katsos, 1988):**

تمت في نيويورك وهدفت دراسته إلى بحث العلاقة بين الولاء التنظيمي للمعلمين والبيروقراطية في المدرسة بالرجوع إلى نظرية البيروقراطية لماكس فيبر. وكانت النتيجة وجود علاقة ايجابية دالة احصائياً بين البيروقراطية والولاء التنظيمي (إبراهيم، 1996).

- **دراسة لينكولن وكلبيرج (Lincoln and Kalleberg, 1990):**

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة السلوك التنظيمي بين اليابان والولايات المتحدة الأمريكية. وخلصت النتائج إلى أن الموظفين المتزوجين أكثر ولاء ورضا عن منظماتهم والأعمال التي يقومون من نظرائهم غير المتزوجين. وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن هناك علاقة سلبية بين مستوى التعليم وبين الولاء. وأن الولاء لدى العمال كبار السن أكثر من صغار السن.

- **دراسة ربيس وأمبر (Reyes & Imber, 1992):**

كانت بعنوان " إدراك المعلمين لعدالة عبء العمل الخاص بهم وانتمائهم ورضاهم الوظيفي والروح المعنوية "، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة شملت (472) مدرساً في المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وأيدت نتائج هذه الدراسة الفرضية القائلة:- بأن إدراك المعلمين لعدالة أعباء العمل مرتبطة بالمستويات المختلفة للانتماء والرضا الوظيفي والروح المعنوية.

- **دراسة تشسمر (Chusmir, 1998):**

هدفت إلى التعرف على عدد من العوامل التي تؤثر على الولاء التنظيمي بين الذكور والإناث، وشملت عينة الدراسة (178) مديراً من مختلف المستويات الإدارية في أمريكا. ولم تظهر الدراسة وجود علاقة لكل من الجنس، والعمر، والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى السيطرة، والمستوى التعليمي والولاء التنظيمي. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لكلا الجنسين.

- **دراسة فرسكو وكفير وناصر (Fresko, Kfir & Nasser, 1998):**

كانت بعنوان "التنبؤ بالتزام المعلم". استخدمت هذه الدراسة نموذجاً للتنبؤ بالتزام المعلم بالتدريس، وتضمن النموذج متغيرات بما فيها المتغيرات الشخصية وعلاقتها بالمهنة، وجمعت البيانات من (175) معلماً أنهوا التدريب قبل البدء بالخدمة في إسرائيل، وأظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي فقط يمكن استخدامه للتنبؤ بالالتزام، أما المتغيرات الأخرى مثل صورة الذات، والقدرات، والجنس، والتطور المهني، والصف لم ترتبط مباشرة بالتنبؤ.

- **دراسة ماجي (Maggie, 1999):**

والتي تعلقت بموضوع العلاقة بين النمط والسلوك القيادي والولاء المهني للموظفين في المؤسسة ضمن ثقافات قومية مختلفة، وقد كان أفراد عينة الدراسة من الموظفين المحترفين في مؤسسة كبيرة متعددة الجنسيات للتكنولوجيا المتقدمة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإسرائيل، حيث بينت الدراسة أن نمط القيادة حسب تعريف النموذج له علاقة بالولاء المهني، كما أن هناك علاقة ايجابية ثابتة بين الأنماط القيادية جميعها والولاء المهني في الولايات المتحدة وإسرائيل مع تقدم تناقضات محددة بينهما (عورتاني، 2003).

- **دراسة بوبكوتز (Popkewitz, 2002):**

وهي بعنوان "المهنية في التدريس وإعداد المعلم: ملاحظات على تاريخ الإطار الفكري والاستعداد" وتمت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في الأصوات الجديدة الكثيرة المناديـــة بإعـــادة تشـــكيل المدرسة، فركزت على مراجعة عمل التدريس وإعداد المعلم. إن الخطاب الرئيسي في المنـــاخ الحالي يرتبط بمهنية التدريس، حيث أنه يمكن النظر إلى هذه الخطوة على أنها ليســـت مجـــرد تبسيط آلية رسمية من أجل وصف الأحداث؛ بل على أنها جزء من المحتوى المخصص للانتماء والتضامن الاجتماعي مع قيم واهتمامات اجتماعية. واهتم الباحث في هذه المقالة بعرض أســئلة حول كيفية استخدام "المهنية" في المضمون الاجتماعي والسياسي لعملية التدريس، وفـــي نفـــس الوقت يقول الباحث أن هناك مواضيع أساسية في التدريس بخصوص "المهنية"، كمـــا يفحـــص الباحث بوجه اهتمامات حديثة وجديدة لفحص العلاقات القوية في الانتـــاج المهنـــي للمعرفـــة، وتطور أنظمة الخبرة لحدوث الأفكار.

- **دراسة سوميتش وبوجلر (Somech & Bogler, 2002):**

كانت بعنوان "ماضي الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومكانته"وأجريت هذه الدراسة في جامعة حيفا في إسرائيل.

وهدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقات المميزة بـــين الـــولاء المهنـــي والتنظيمـــي للمعلـــم ومشاركته في اتخاذ القرار، أي السلوك الحضاري المنظم (OGB)، وجمعت البيانات باستخدام استبانة من (983) معلماً من 25 مدرسة إعدادية و27 مدرسة ثانوية فـــي إســـرائيل وقســـمت الاستبانة إلى المجالات الآتية: (الإداري، والفني، والاتجاه نحو التلاميذ، والاتجاه نحـــو العمـــل كفريق، والاتجاه نحو المنظمة). وأظهرت الدراسة النتائج الآتية:

1. الولاء المهني والتنظيمي ارتبط ايجابياً بالمجال الإداري.
2. ارتبط الولاء المهني ايجابياً فقط بالمجال الفني.
3. ارتبط الولاء المهني ايجابياً بالسلوك الحضاري المـــنظم (OGB) فـــي التعامـــل مـــع التلاميذ.
4. ارتبط الولاء التنظيمي ايجابياً بالسلوك الحضاري المنظم فـــي التعامـــل مـــع التلاميـــذ والتعامل مع الفريق، ومع المنظمة.

- **دراسة بوجلر وسوميتش (Bogler & Somech, 2004):**

كانت بعنوان "تأثير المعلم: تفويض على الولاء المهني والـولاء المنظمـي (التنظيمـي)، والسلوك الحضاري المنظم" وأجريت هذه الدراسة في جامعة حيفا في إسرائيل.

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين تفويض المعلم وولائه المهنـي، وولائـه التنظيمـي، وسلوكه الحضاري المنظم في المدرسة، من خلال: (المكانة الاجتماعية، والنمو المهني، والكفاءة الذاتية، والتأثير المضمون، والإدارة الذاتية، واتخاذ القرارات)، وحاولت التعرف على أيها منها الأفضل كتنبؤ. وجمعت البيانات من خلال استبانة، أعيد منها (983) مـن معلمـي المـرحلتين الإعدادية والثانوية، واستخدمت المعالجات الإحصائية من معامل بيرسون، وتحليـل الانحـدار المتعدد.

أوضحت النتائج أن معتقدات المعلمين حول مستوى تفويضهم ترتبط ايجابياً بإحساساتهم نحو ولائهم إلى المهنة والمنظمة، وسلوكهم الحضاري المنظم، وكان التطـور (النمـو) المهنـي، والمكانة الاجتماعية، والكفاءة الذاتية، هي الأكثر قدرة علـى التنبـؤ بـالولاء نحـو المنظمـة (التنظيمي). وكان اتخاذ القرار، والكفاءة الذاتية، والمكانة الاجتماعية، الأكثر قدرة على التنبـؤ بالسلوك الحضاري المنظم.

وقد رتبت النتائج من وجهة نظر المعلمين كما يلي: المكانة الاجتماعية (82%)، النمو المهني (76%)، الكفاءة الذاتية (74%)، التأثير والمضمون (74%)، الإدارة الذاتية (66%)، اتخاذ القرارات (62%).

- **دراسة بيازيت وهامر وويزتر (Bayazit, Hammer & Wazeter, 2004):**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وسائل التحديات (أساليب التحديات) من خلال دراسة حول الولاء في الاتحاد، إن المشاكل المنهجية في دراسات الولاء للمنظمات شخصت وعرفـت عن طريق بيانات جمعت من (4641) عضواً و(479) ممثل اتحاد في (297) اتحـاداً محليـاً للمعلمين في بنسيلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية. وباستخدام مقياس للولاء مكون من (20)

فقرة، أظهرت الدراسة نتائج منها: وجود عامل أسلوبي في المستوى الفردي (الأحادي) للتحليل، وعامل الفقرات السلبية، ووجود ثلاثة عوامل فرعية وهي: الانتماء للإتحاد، والمسؤولية نحو الاتحاد، والاستعداد للعمل من أجل الاتحاد.

وباستخدام اختبار قياس التباين، أظهرت النتائج أن الولاء كان أكثر للأعضاء المصنفين، والذين يحتلون مكانة مرموقة (دون الممثلين). وكذلك وجود فروق في الولاء بين الأعضاء القدامى والأعضاء الجدد. ووجود فروق بين الذكور والإناث. وكذلك وجد الباحثون أن الفرضيات الإحصائية لم ترفض عندما حللت درجات الولاء كأفراد دون اهتمام بطبيعة البيانات التراكمية للمجموعات؛ أي أن الولاء كمجموعة أعطى نتائج أفضل من الولاء كأفراد.

- **دراسة وين ورتشرد** (Wayne and Richard, 2005):

كانت بعنوان " الولاء التابع (الثانوي) للمسئول (الرئيس) المباشر كمفهوم مهمل في دراسة الإدارة التربوية، وتمت في نيوجيرسي في الولايات المتحدة الأمريكية.

وفحصت هذه الدراسة ولاء المعلم لمدير المدرسة من حيث علاقات: الخضوع، وتأثير التسلسل الهرمي، والاستقلال الوجداني، وذلك لمعلمي ومديري المدارس الثانوية.ووجدت هذه الدراسة علاقة سلبية بين ولاء المعلم والخضوع لمدير المدرسة، وعلاقة ايجابية بين ولاء المعلم وتأثير التسلسل الهرمي والاستقال الوجداني.

التعقيب على الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

إن الدراسات العربية التي اهتمت بموضوع الولاء التنظيمي، قليلة مقارنة مع الدراسات الأجنبية، نظراً لحداثة اهتمام الباحث العربي بهذا الموضوع، وعلى العكس من ذلك الدراسات الأجنبية فقد تنوعت المتغيرات واختلفت الأبعاد في دراسة الولاء، ويعود سبب ذلك إلى تقدم الصناعة وتفوقها في الدول الأجنبية على العربية، حيث لمست الدول الأجنبية أثر الولاء الايجابي على الانتاجية، بالإضافة إلى العديد من الأسباب المشجعة للبحث العلمي في الدول الأجنبية.

ونلاحظ من الدراسات السابقة أنها بحثت في العوامل التي تؤثر في الولاء ومن أهمهــا: (مدة الخدمة، والمستوى التعليمي، ونمط القيادة، والحوافز المادية والمعنوية، والرضا الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها) وفي معظم الدراسات كانت هذه العوامــل ذات علاقــة طردية مع الولاء.

ومن أكثر المتغيرات التابعة التي تكررت في الدراسات كان الرضــا الــوظيفي الــذي لاحظنا أنه سبب ونتيجة للولاء، مثل دراسة (الأحمدي، 1999) و(ســلامة، 2004) ومــن ثــم النمط القيادي مثل دراسة (العمري، 1999) و(عورتاني، 2003) حيث كان النمط الــديمقراطي هو السائد في أثره على زيادة الولاء. وبحثت الدراسات السابقة أيضاً في تلك العوامل التي يؤثر بها الولاء فتتمخض عنه مثل: (زيادة الانتاجية في العمل، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وزيادة الرغبة في الاستمرار بعضوية المنظمة، وقلة الدوران في العمل، والكفاءة الذاتية، ورفع الروح المعنوية) مثل دراسة مارش ومانــاري (March & Manneri, 1977) و(القطــان، 1987) و(الأحمدي، 2004).

وإذا نظرنا إلى المتغيرات المستقلة نلاحظ أن أهمها في زيادة الولاء كان عمــر خدمــة الإنسان في منظمته، كأن مدة الخدمة مثل الجذور لشجرة الولاء كلما تغلغلت فــي الأرض زاد الولاء ونما، خصوصاً إذا ارتوت هذه الجذور بالعوامل التي تزيد من الرضا الــوظيفي مثــل دراسة مارش ومانــاري (March & Manneri, 1977) و دراســة مــوريس وشــيرمان (Morris & Sherman, 1981) و(سلامة، 2004).

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها:

1. تناولت فئة مهمة في المجتمع وهي فئة المعلمات في المرحلة الأساسية.
2. تفردت هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى ببحثها في العلاقة بين الســمات الشخصــية والولاء التنظيمي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة نابلس، لأهميتهــا وارتباطهــا بسلوك المعلم.

3. بحثت في درجة توفر الولاء لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

4. اقتصرت على المدارس الحكومية في محافظة نابلس مما أدى إلى تجانس كبير في العينة.

5. تناولت السمات الشخصية من مستويات أربع هي: سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والسيطرة، والاتزان الانفعالي.

6. لم تتعرض هذه الدراسة للفروق بين الجنسين.

7. بيان أثر الدخل للأسرة على السمات الشخصية والولاء التنظيمي.

8. امتازت الدراسة بتفريقها بين متغير مكان السكن وله ثلاث مستويات ومكان العمل وله مستويان؛ لخصوصية أوضاع الشعب الفلسطيني، حيث مدارس الحكومة في المدينة والقرية فقط، بينما المعلمة تأتي من المدينة والقرية والمخيم.

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

- مقدمة
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- خطوات الدراسة
- تصميم الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

مقدمة:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وذلك في ضوء مجموعة المتغيرات المستقلة (مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة).

وقد تضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة وخطوات التحقق من صدق وثبات هذه الأداة، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، ويهدف المنهج الوصفي إلى تحديد الوضع الحالي للمهام موضوع الدراسة ومن ثم العمل على وصفها، وبعبارة أخرى فهو يسعى إلى جمع البيانات إما لاختبار صحة الفرضيات التي تصف الوضع الحالي للفرد موضوع الدراسة أو للإجابة عن الأسئلة المتصلة بذلك (دركزنلي وعطية، 1993).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد بلغ عددهن (1088) وفق إحصاءات مديرية التربية والتعليم في محافظة نابلس (قاعدة البيانات الصادرة عن مديرية تربية وتعليم نابلس للعام الدراسي، 2005/2004)

عينة الدراسة:

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية في اختيار عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (218) معلمة، وهن يشكلن ما نسبته 20% من مجتمع الدراسة، تم الحصول على جميع أسماء معلمات مجتمع الدراسة من مديرية تربية وتعليم نابلس، ومن ثم حسب متغير مكان العمل تم فرز أسماء المعلمات إلى فئتين؛ المدينة والقرية، وقد كانت نسبة معلمات المدينة (60%) تقريباً من مجتمع الدراسة أي (653) معلمة، بينما نسبة معلمات القرية (40%) تقريباً من مجتمع الدراسة أي (435) معلمة. رقمت أسماء المعلمات في الحاسوب من (1−653)، ولمعرفة من هم أفراد العينة استخدمت المعادلة التالية: $\text{intg}\ \{653 * \text{rand}\ (\ )\}+1$ = لترتيب الأسماء بشكل عشوائي، ومن ثم تم اختيار (60%) من أفراد العينة، أي ما يساوي (131) معلمة، رتبت أسمائهم عشوائياً من معلمات المدينة، تم اتباع ذات الطريقة مع معلمات القرية ليتم اختيار (87) معلمة عشوائياً من معلمات القرية.

وبعد توزيع أداة الدراسة على العينة، استعادت الباحثة (199) ستبانة منها، وتم استثناء (16) استبانة لعدم استيفاء شروط الإجابة عليها، لتستقر العينة على (183) معلمة، حيث شكلت هذه العينة ما نسبته 16.8%من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يصف أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

الجدول رقم 1. وصف أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
مكان العمل	مدينة	107	58.5
	قرية	76	41.5
مكان السكن	مدينة	104	56.8
	قرية	68	37.2
	مخيم	11	6.0
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	80	43.7
	بكالوريوس	96	52.5
	ماجستير فأعلى	7	3.8
مجال التدريس	علمي	49	26.7

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
	أدبي	96	52.5
	مشترك	38	20.8
الحالة الاجتماعية	عزباء	32	17.5
	متزوجة	143	78.1
	حالات أخرى	8	4.4
معدل الدخل للأسرة	2000 شيقل فأقل	53	29.0
	2001-3000	77	42.0
	3001 شيقل فأعلى	53	29.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	32	17.5
	من 5-10 سنوات	66	36.1
	أكثر من 10 سنوات	85	46.4
المجموع		**183**	**100**

ملاحظة: إن مجموع العدد لكل متغير هو (183) ومجموع النسبة المؤوية كذلك لكل متغير هي (100).

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة استبانتين قامت ببنائهما كأداة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1. مراجعة الدراسات العربية السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والإفادة من بنود الاستبانات الواردة فيها، مثل دراسة (السلعوس، 2001) و(سلامة، 2004) و(عورتاني، 2003) و(إبراهيم، 1996).

2. الأخذ بآراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم هاتين الاستبانتين (ملحق 2).

وقد اشتملت الاستبانتين في صورتها النهائية على جزأين:

الجزء الأول يحتوى على معلومات شخصية تتعلق بالمستجيب، أما الجزء الثاني فيتكون من فقرات الاستبانة الأولى التي تتضمن السمات الشخصية، وفقرات الاستبانة الثانية التي تقيس الولاء التنظيمي. (ملحق رقم 1)

وفقرات الاستبانة الأولى المكونة من (39) فقرة موزعة على السمات الآتية:

أ. سمة المسؤولية: وتعبر عنها الفقرات 1، 7، 15، 16، 21، 25، 28، 29، 34، 35.

ب. سمة الاتزان الانفعالي: وتعبر عنها الفقرات 5، 8، 11، 18، 22، 24، 27، 30، 31.

جـ. سمة السيطرة: وتعبر عنها الفقرات 2، 4، 10، 13، 19، 26، 36، 37، 38، 39.

د. سمة الاجتماعية: وتعبر عنها الفقرات 3، 6، 9، 12، 14، 17، 20، 23، 32، 33.

وفقرات الاستبانة الثانية تقيس الولاء التنظيمي: وتعبر عنها الفقرات 1-28. واحتوت استبانة السمات الشخصية على فقرات سلبية هي الفقرات 2، 6، 8، 9، 10، 14، 16، 17، 22، 23، 25، 26، 27، 31، 34، 35.

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي للتدريج (أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق(2)، لا أوافق بشدة(1))، ويُعكس هذا التدريج في الفقرات السلبية ويصبح (أوافق بشدة (1)، أوافق (2)، محايد (3)، لا أوافق(4)، لا أوافق بشدة(5)).

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانتين على مجموعة من المحكمين المختصين في التربية من حملة الدكتوراه (ملحق (2))، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات الاستبانتين من حيث صياغة الفقرات ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة على أهمية الصعوبة، أو تعديل صياغتها، أو حذفها لعدم أهميتها، وأعطى المحكمون ملاحظاتهم وتوصياتهم على الإستبانتين، وعدلت الاستبانتين بناءً على هذه الملاحظات، ولقد تم الاتفاق عليها بما يقارب 80% من المحكمين أي الأغلبية، بحيث أصبحت الاستبانتين في صورتيهما النهائية (ملحق(1)).

ومن التعديلات التي تمت على استبانة السمات الشخصية:

1. حذف العبارة رقم (19) وهي: أميل إلى أن أكون شخصاً عصبياً، فهـي مكـررة مـع العبارة أميل إلى أن أكون عصبية في تصرفاتي.

2. إعادة صياغة العبارة أثابر واجتهد في دراستي، واستبدالها بعبارة اجتهد في عملي.

ومن التعديلات التي تمت على استبانة الولاء التنظيمي:

1. استبدال العبارات التي تحوي عضو هيئة تدريس، بمعلمة.

2. تعديل صياغة العبارة التي تحتوي على تخيير وهي: أتابع أية ملاحظات تخص المدرسة أو أية شكاوي بحقها وأتحسس مشكلاتها فأبذل الجهد في دراستها وتقـديم الاقتراحـات بشأنها، وذلك بحذف عبارة (أو أية شكاوي بحقها).

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات أداتي الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث تم حساب معامل الثبات للاتساق الداخلي لفقرات كل استبانة وكل سمة من السمات الشخصية، والجدول (2) يبين معاملات الثبات لكل أداة، وكل سمة.

الجدول رقم 2. معاملات الثبات لكل أداة، وكل سمة

الرقم	السمة	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	المسؤولية	10	0.70
2	الاتزان الانفعالي	9	0.77
3	السيطرة الاجتماعية	10	0.70
4		10	0.70
السمات الشخصية		39	0.82
الولاء التنظيمي		28	0.87

إجراءات الدراسة:

تمثلت إجراءات الدراسة بالخطوات التالية:

- الإطلاع على الدراسات السابقة، وإعداد أداة الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة.
- تحكيم أداة الدراسة، واستخراج صدقها وثباتها.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة للباحثة من رئيس قسم كلية الدراسات العليا الموجه إلى مدير تربية وتعليم نابلس.
- الحصول على كتاب مدير تربية وتعليم نابلس الموجه إلى مديري ومديرات المدارس.
- توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة.
- أعطت الباحثة للمعلمات الوقت الكافي للإجابة، مع مراعاة عدم كتابة الأسم لضمان سرية المعلومات، وعدم تدخل الإدارة عند تسليم أداة الدراسة للباحثة.
- بعد أن جُمعت الاستبانات من العينة، تم إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب لمعالجتها إحصائياً، وبعد ذلك تم إجراء المعالجة الإحصائية لها واستخراج البيانات وتحليلها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة واقتراح التوصيات المناسبة.

تصميم الدراسة:

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

- المتغيرات المستقلة التصنيفية وشملت:

1. متغير مكان العمل: وله مستويان (مدينة، قرية).
2. متغير مكان السكن، وله ثلاثة مستويات: (مدينة، قرية، مخيم).
3. متغير المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

4. متغير مجال التدريس: وله ثلاثة مستويات (علمي، أدبي، مشترك).

5. متغير الحالة الاجتماعية: وله ثلاثة مستويات (عزباء، متزوجة، حالات أخرى).

6. متغير معدل الدخل للأسرة: وله ثلاثة مستويات (2000 شيقل فأقل، 2001–3000 شيقل، 3001 شيقل فأعلى).

7. متغير سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5–10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

- المتغيرات التابعة: وهي درجة الاستجابة في السمات الشخصية، والولاء التنظيمي.

المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لوصف توفر كل سمة من سمات الشخصية، والولاء التنظيمي.

2. اختبار t لعينتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير مكان العمل.

3. اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغيرات مكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة.

4. اختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر Repeated Measured Design والإحصائي Wilk's Lambda، للمقارنة بين المتغيرات التابعة في الدراسة.

5. اختبار سيداك للمقارنة البعدية Sidak Post Hoc Test.

6. اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test.

7. اختبار دلالة معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين السـمات الشخصـية، والولاء التنظيمي.

8. اختبار تحليل الانحدار المتدرج Step-Wise Regression لمعرفة السمة الأكثر قـدرة علـى التنبؤ بالسمات الشخصية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناولت هذه الدراسة السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. كما استقصت الدراسة اختلاف أثر السمات الشخصية والولاء التنظيمي باختلاف مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة.

ولتحقيق ذلك، تم استخدام استبانتين إحداهما لقياس السمات الشخصية، والأخرى لقياس الولاء التنظيمي، وتم تطبيقهما على جميع أفراد عينة الدراسة وتمت معالجة البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها باستخدام SPSS (Statistical Package for Social Sciences)، واعتماداً على تقسيم سلم الاستجابة تم اعتماد خمسة مستويات للنسب المئوية للاستجابات على توفر السمة وفقاً للترتيب التالي:

- أقل من 50%: درجة توفر ضعيفة جداً.
- 50% – 59.9 %: درجة ضعيفة.
- 60% – 69.9%: درجة متوسطة.
- 70% – 79.9%: درجة كبيرة.
- 80% فأعلى: درجة كبيرة جداً.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها الصفرية، تم الحصول على النتائج التالية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة:

1. ما درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكوميـــة في محافظة نابلس؟

وتفرع عن هذا السؤال أربعة أسئلة فرعية هي:

- ما درجة توفر سمة المسؤولية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية فـــي محافظة نابلس؟
- ما درجة توفر سمة الاتزان الانفعالي لدى معلمات المرحلـــة الأساســـية فـــي المـــدارس الحكومية في محافظة نابلس؟
- ما درجة توفر سمة السيطرة لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكوميـــة فـــي محافظة نابلس؟
- ما درجة توفر سمة الاجتماعية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

وللإجابة عن الفرع الأول: ما درجة توفر سمة المسؤولية لدى معلمات المرحلة الأساســـية فـــي المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟ حُسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات على فقرات سمة المسؤولية، وتم ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب درجة توفر السمة التي تنص عليها الفقرة، و يبين الجدول (3) نتائج الإجابة على الفرع الأول

الجدول رقم 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات سمة المسؤولية مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الرقم	الفقرة	رقمها في الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة توفر السمة
1	أعتني بأي عمل أقوم به.	1	4.67	0.59	93.4	كبيرة جداً
2	أجتهد في عملي.	7	4.58	0.64	91.6	كبيرة جداً
3	ينقصني الاعتماد على النفس.*	35	4.34	0.84	86.8	كبيرة جداً
4	أنا مثابرة جداً في أي عمل أقوم به.	29	4.28	0.73	85.6	كبيرة جداً
5	أواصل العمل رغم الصعوبات التي تواجهني.	28	4.22	0.72	84.4	كبيرة جداً
6	ينقصني الشعور بالمسؤولية.*	25	4.17	1.02	83.4	كبيرة جداً
7	لا يمكنني الاستمرار في العمل الذي أقوم به.*	34	4.16	0.88	83.2	كبيرة جداً
8	لا آخذ المسؤوليات مأخذ الجد.*	16	4.08	0.92	81.6	كبيرة جداً
9	أذلل الصعوبات في العمل بقدر المستطاع.	15	4.00	0.88	80.0	كبيرة جداً
10	أستمر في الأعمال الروتينية حتى أنتهي منها.	21	3.70	0.95	74.0	كبيرة
الدرجة الكلية لسمة المسؤولية			4.23	0.43	84.6	كبيرة جداً

***عبارة سالبة**

في جميع العبارات السالبة في هذه الاستبانة يقلب المقياس عند التحليل، بالتالي تكتب نسبة ودرجة عكس ما تعنيه العبارة، مثلاً: في العبارة السالبة (ينقصني الاعتماد على النفس)

تكون درجة توفر سمة الاعتماد على النفس كبيرة جداً، وبنسبة مئوية (86.8) وينطبق هذا على جميع الفقرات السالبة.

يتضح من الجدول (3) أن توفر سمة المسؤولية جاء بدرجة كبيرة جداً، وبمتوسط حسابي (4.23)، ونسبة مئوية بلغت (84.6)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (74.0) و (93.4).

وللإجابة عن الفرع الثاني: ما درجة توفر سمة الاتزان الانفعالي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟ حُسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات على فقرات سمة الاتزان الانفعالي، وتم ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب درجة توفر السمة التي تنص عليها الفقرة، و يبين الجدول (4) نتائج الإجابة على الفرع الثاني

الجدول رقم 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات سمة الاتزان الانفعالي مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الرقم	الفقرة	رقمها في الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة توفر السمة
1	أتصرف مع الآخرين بطريقة عصبية.*	8	3.96	0.87	79.2	كبيرة
2	أنا متمهلة في تصرفاتي.	30	3.80	0.96	76.0	كبيرة
3	أتحرر من أنواع القلق والتوتر.	5	3.74	0.93	74.8	كبيرة
4	لدي القدرة على الاحتفاظ بضبط النفس حتى في المواقف التي تضايقني وتقيد حريتي.	11	3.67	1.03	73.4	كبيرة
5	أميل إلى أن أكون عصبية في تصرفاتي.*	31	3.61	1.10	72.2	كبيرة

الرقم	الفقرة	رقمها في الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة توفر السمة
6	أوصف أنني شخصية عصبية نوعاً ما.*	27	3.42	1.24	68.4	متوسطة
7	أنفعل وأبدوا عصبية بشكل سريع عند وقوع الأخطاء.*	22	3.40	1.07	68.0	متوسطة
8	أنا إنسانة هادئة ولا يمكن إثارتي.	24	3.37	1.14	67.4	متوسطة
9	أشعر بالاطمئنان وراحة البال في جميع الأحوال.	18	3.35	1.02	67.0	متوسطة
الدرجة الكلية لسمة الاتزان الانفعالي			3.59	0.62	71.8	كبيرةً

* عبارة سالبة

يتضح من الجدول (4) أن توفر سمة الاتزان الانفعالي جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.59)، ونسبة مئوية بلغت (71.8)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (67.0) و(79.2).

وللإجابة عن الفرع الثالث: ما درجة توفر سمة السيطرة لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟ حُسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات على فقرات سمة السيطرة، وتم ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب درجة توفر السمة التي تنص عليها الفقرة، و يبين الجدول (5) نتائج الإجابة على الفرع الثالث

الجدول رقم 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات سمة السيطرة مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الرقم	الفقرة	رقمها في الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة توفر السمة
1	أنا واثقة من قدراتي.	36	4.30	96.	86.0	كبيرة جداً
2	ينقصني الشعور بالثقة في النفس.*	2	4.21	1.04	84.2	كبيرة جداً
3	أنا ماهرة في التعامل مع الآخرين.	39	4.04	0.72	80.8	كبيرة جداً
4	أقوم بدور فعال في المواقف والأنشطة الجماعية.	38	4.03	0.77	80.6	كبيرة جداً
5	أمتلك زماما القيادة في مواقف المناقشة الجماعية.	4	3.94	0.79	78.8	كبيرة
6	لدي القدرة على اتخاذ القرارات المهمة دون مساعدة أحد.	13	3.83	0.95	76.6	كبيرة
7	لا أستسلم بسهولة عند مواجهتي المشاكل.	37	3.74	1.12	74.8	كبيرة
8	أتأثر بآراء الآخرين بسهولة.*	10	3.69	0.89	73.8	كبيرة
9	أفضل أن يقوم غيري بقيادة النشاط الاجتماعي.*	26	3.45	1.01	69.0	متوسطة
10	أجد سهولة في التأثير على الآخرين.	19	3.45	0.84	69.0	متوسطة
الدرجة الكلية لسمة السيطرة			3.86	0.46	77.2	كبيرةً

* عبارة سالبة

يتضح من الجدول (5) أن توفر سمة السيطرة جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.86)، ونسبة مئوية بلغت (77.2)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (69.0) و(86.0).

وللإجابة عن الفرع الرابع: ما درجة توفر سمة الاجتماعية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟ حُسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات على فقرات سمة الاجتماعية، وتم ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب درجة توفر السمة التي تنص عليها الفقرة، و يبين الجدول (6) نتائج الإجابة على الفرع الرابع

الجدول رقم 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات سمة الاجتماعية مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الرقم	الفقرة	رقمها في الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة توفر السمة
1	أتعامل مع زميلاتي في العمل بطريقة ايجابية.	3	4.62	0.52	92.4	كبيرة جداً
2	لا أحب الاجتماع بالآخرين.*	9	4.19	0.78	83.8	كبيرة جداً
3	يسهل علي تكوين صداقات مع معارف جديدة.	12	4.04	0.85	80.8	كبيرة جداً
4	لدي القدرة على تحديد علاقاتي واختيار القليل منها.	20	3.90	0.76	78.0	كبيرة
5	أوافق أن أقضي وقتي بصحبة الآخرين.	33	3.82	0.85	76.4	كبيرة
6	أجد صعوبة في الاندماج مع الزميلات المستجدات.*	14	3.81	1.07	76.2	كبيرة

درجة توفر السمة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقمها في الاستبانة	الفقرة	الرقم
كبيرة	75.6	1.07	3.78	6	لا أميل إلى أن أكون مع غيري من الناس.*	7
كبيرة	73.6	0.94	3.68	17	لا أهتم كثيرا باختلاطي الاجتماعي بالناس.*	8
كبيرة	71.6	1.01	3.58	32	أستمتع بوجود كثير من الناس حولي.	9
متوسطة	66.0	1.06	3.30	23	لا أحب التحدث إلى الغرباء الذين لا أعرفهم.*	10
كبيرةً	77.4	0.42	3.87	الدرجة الكلية لسمة الاجتماعية		

*** عبارة سالبة**

يتضح من الجدول (6) أن توفر سمة الاجتماعية جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.87)، ونسبة مئوية بلغت (77.4)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (66.0) و (92.4).

ويتضح من خلال إجابات الفروع الأربعة للسؤال الأول أن السمات الشخصية جاءت مرتبة تنازلياً من حيث درجة توفرها كما في الجدول (7)

الجدول رقم 7. السمات الشخصية مرتبة تنازلياً حسب درجة توفرها

درجة توفر السمة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السمة	الرقم
كبيرة جداً	84.6	0.43	4.23	المسؤولية	1
كبيرة	77.4	0.42	3.87	الاجتماعية	2
كبيرة	77.2	0.46	3.86	السيطرة	3
كبيرة	71.8	0.62	3.59	الاتزان الانفعالي	4
كبيرة	77.75	0.355	3.88	الدرجة الكلية للسمات الشخصية	

يتضح من الجدول (7) أن درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس كانت كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.88)، ونسبة مئوية (77.75)، وأن درجة توفر السمات تراوحت بين النسب المئوية (71.8) و(84.6).

2. ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

وللإجابة على السؤال الثاني، حُسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات على فقرات الانتماء المهني، وتم ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرة، ويبين الجدول (8) نتائج الإجابة على السؤال الثاني

الجدول رقم 8. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الولاء التنظيمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الرقم	الفقرة	رقمها في أداة الولاء التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التوفر
1	أثني على التلميذ الذي يحقق إنجازاً في المدرسة.	5	4.63	0.54	92.6	كبيرة جداً
2	أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.	8	4.63	0.58	92.6	كبيرة جداً
3	سعادتي تتجلى في تقديم كل مفيد لتلاميذي.	27	4.56	0.56	91.2	كبيرة جداً
4	يهمني جداً نجاح المدرسة التي أعمل فيها.	13	4.49	0.59	89.8	كبيرة جداً
5	أشعر برغبة كبيرة بالعطاء دوماً كوني أعمل كمدرسة في إحدى مدارسنا الفلسطينية.	21	4.48	0.56	89.6	كبيرة جداً

الرقم	الفقرة	رقمها في أداة الولاء التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التوفر
6	أؤمن بأن اهتمام الإدارة بالمعلمات يزيد من جهدهن المبذول.	19	4.46	0.67	89.2	كبيرة جداً
7	أتأثر كثيراً بما تعانيه المدرسة من مضايقات سلطات الاحتلال.	28	4.42	0.79	88.4	كبيرة جداً
8	أشعر باعتزاز بسبب عملي في المدرسة كمعلمة.	24	4.37	0.66	87.4	كبيرة جداً
9	أعامل أولياء أمور التلاميذ بكياسة تجلب السمعة الحسنة لي وللمدرسة التي أعمل بها.	2	4.32	0.71	86.4	كبيرة جداً
10	أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في مجتمعي كوني معلمة.	22	4.30	0.64	86.0	كبيرة جداً
11	أؤمن بأن الإدارة مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.	6	4.29	0.87	85.8	كبيرة جداً
12	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المدرسة التي أعمل فيها.	11	4.26	0.69	85.2	كبيرة جداً
13	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زميلاتي في المدرسة ومع الإدارة.	26	4.25	0.71	85.0	كبيرة جداً
14	أشجع إشراك المعلمات في دورات أو ندوات داخلية أو خارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.	7	4.21	0.76	84.2	كبيرة جداً

الرقم	الفقرة	رقمها في أداة الولاء التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التوفر
15	أقوم بنشر الأفكار الجديدة المقترحة وتعميمها على التلاميذ ليشاركوا في دراستها ويدلوا بآرائهم عن جدوى تطبيقها.	4	4.19	0.59	83.8	كبيرة جداً
16	أشعر بالراحة عند العمل المباشر مع الآخرين.	23	4.18	0.63	83.6	كبيرة جداً
17	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.	20	4.14	0.67	82.8	كبيرة جداً
18	تقيم المعلمة على أساس قدرتها على تحقيق الأهداف.	10	4.09	0.82	81.8	كبيرة جداً
19	أتابع أية ملاحظات تخص المدرسة وأتحسس مشكلاتها فأبذل الجهد في دراستها وتقديم الاقتراحات بشأنها.	16	4.04	0.76	80.8	كبيرة جداً
20	أشعر بأن المدرسة التي أدرس فيها تمثل جزءاً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.	1	3.99	0.93	79.8	كبيرة
21	أفضل مصلحة المدرسة على المصلحة الشخصية.	3	3.97	0.86	79.4	كبيرة
22	أشعر بالرضا إذا أحسست بأن ما أقوم به من عمل هو مناسب مع ما أتقاضاه من راتب.	17	3.94	1.04	78.8	كبيرة
23	أشعر بتقارب بين أهدافي الخاصة وأهداف المدرسة التي أعمل فيها.	15	3.92	0.77	78.4	كبيرة

الرقم	الفقرة	رقمها في أداة الولاء التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التوفر
24	أشعر باستنزاف طاقاتي مع نهاية اليوم الدراسي.	25	3.91	1.04	78.2	كبيرة
25	أتأخر بعد انتهاء دوامي المدرسي، إذا ما اقتضت الضرورة لإنجاز عملي.	14	3.79	0.99	75.8	كبيرة
26	أميل إلى الاستعانة بالخبراء والمستشارين من المجتمع المحلي للمساعدة في حل المشكلات التي تعترض المدرسة.	12	3.72	0.96	74.4	كبيرة
27	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل.	18	3.52	1.17	70.4	كبيرة
28	أتجنب استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين داخل المدرسة.	9	3.37	1.15	67.4	متوسطة
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي			**4.16**	**0.37**	**83.2**	**كبيرة جداً**

يتضح من الجدول (8) أن درجة توفر الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس كانت كبيرة جداً، وبمتوسط حسابي (4.16)، ونسبة مئوية (83.2)، وأن درجة توفر السمات تراوحت بين النسب المئوية (67.4) و (92.6).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة:

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

ولفحص الفرضية الأولى، أُستخدم اختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر Repeated Measured Design والإحصائي ولكس لامبدا Wilk's Lambda، ويبين الجدول (9) نتائج فحص الفرضية الأولى

الجدول رقم 9. نتائج اختبار تحليل التباين متعدد القياســات المتكــرر Repeated Measured Design والإحصائي Wilk's Lambda، لفحص دلالة الفروق بين مجالات سمات الشخصية

قيمة ولكس لامبدا	قيمة F	درجات حرية البسط	درجات حرية المقام	مستوى الدلالة
0.426	80.846	3	180	*0.00001

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائــج الجدول (9) إلى وجــود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالــة (α = 0.05) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، ولمعرفة لصالح أي المجالات تعود هذه الفروق، أُستخدم اختبار سيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات المجالات، ويبين الجدول (10) نتائج اختبار سيداك Sidak.

الجدول رقم 10. نتائج استخدام اختبار سيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات مجــالات سمات الشخصية

المجال	المسؤولية	الاجتماعية	السيطرة	الاتزان الانفعالي
المسؤولية		*0.352	*0.354	*0.631
الاجتماعية			−0.0016	*−0.279
السيطرة				*0.277
الاتزان الانفعالي				

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (10) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = 0.05) بين مجالي المسؤولية والاجتماعية، ولصالح مجال المسؤولية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي المسؤولية والسيطرة، ولصالح مجال المسؤولية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي المسؤولية والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال المسؤولية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي الاجتماعية والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال الاتزان الانفعالي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي السيطرة والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال السيطرة.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان العمل.

ولفحص هذه الفرضية، أُستخدم اختبار t لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول (11) نتائج فحص الفرضية الثانية

الجدول رقم 11. نتائج اختبار t لعينتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق متغير مكان العمل

المجال	مدينة (ن = 107)		قرية (ن = 76)		قيمة t	مستوى الدلالة*
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
سمة المسؤولية	4.24	0.422	4.19	0.439	0.811	0.418
سمة الاتزان الانفعالي	3.60	0.614	3.57	0.640	0.345	0.731
سمة السيطرة	3.90	0.44	3.82	0.482	1.210	0.228
سمة الاجتماعية	3.88	0.421	3.84	0.419	0.642	0.521
سمات الشخصية	3.92	0.345	3.87	0.370	0.965	0.336
الولاء التنظيمي	4.16	0.389	4.15	0.356	0.165	0.869

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (181)

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان العمل.

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان السكن.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات مكان السكن، ويبين الجدول (13) نتائج فحص الفرضية الثالثة

الجدول رقم 12. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير مكان السكن

مكان السكن / المجالات	مدينة (ن = 104)		قرية (ن = 68)		مخيم (ن = 11)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سمة المسؤولية	4.25	0.408	4.15	0.463	4.34	0.358
سمة الاتزان الانفعالي	3.66	0.585	3.54	0.673	3.31	0.606
سمة السيطرة	3.91	0.435	3.80	0.496	3.86	0.374
سمة الاجتماعية	3.89	0.406	3.85	0.416	3.75	0.568
سمات الشخصية	3.94	0.342	3.85	0.379	3.83	0.292
الولاء التنظيمي	4.15	0.396	4.17	0.352	4.18	0.332

الجدول رقم 13. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير مكان السكن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.571	2	0.286	1.563	0.212
	داخل المجموعات	32.876	180	0.183		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	1.497	2	0.748	1.943	0.146
	داخل المجموعات	69.248	180	0.385		
	المجموع	70.745	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	0.481	2	0.240	1.154	0.316
	داخل المجموعات	37.368	180	0.208		
	المجموع	37.849	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	00.224	2	0.112	0.633	0.532
	داخل المجموعات	31.860	180	0.177		
	المجموع	32.084	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.377	2	0.188	1.516	0.226
	داخل المجموعات	22.284	180	0.124		
	المجموع	22.661	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.017	2	0.008	0.056	0.943
	داخل المجموعات	25.570	180	0.142		
	المجموع	25.587	182			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان السكن.

4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (14) الوصف الإحصائي لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤهل العلمي، ويبين الجدول (15) نتائج فحص الفرضية الرابعة

الجدول رقم 14. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي / المجالات	دبلوم فأقل (ن=80)		بكالوريوس (ن=96)		ماجستير فأعلى (ن=7)	
	المتوسط الحسابي	**الانحراف المعياري**	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**
سمة المسؤولية	4.25	0.375	4.18	0.447	4.01	0.651
سمة الاتزان الانفعالي	3.74	0.609	3.64	0.622	3.60	0.420
سمة السيطرة	3.98	0.394	3.79	0.488	3.71	0.430
سمة الاجتماعية	3.94	0.387	3.82	0.419	3.78	0.677
سمات الشخصية	**3.99**	**0.306**	**3.82**	**0.365**	**3.78**	**0.505**
والولاء التنظيمي	4.19	0.364	4.15	0.380	3.94	0.412

الجدول رقم 15. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.723	2	0.362	1.989	0.140
	داخل المجموعات	32.724	180	0.182		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	3.493	2	1.746	4.668	0.010 *
	داخل المجموعات	67.252	180	0.374		
	المجموع	70.745	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	1.813	2	0.907	4.535	0.012 *
	داخل المجموعات	36.035	180	0.200		
	المجموع	37.848	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	0.733	2	0.366	2.103	0.125
	داخل المجموعات	31.284	180	0.174		
	المجموع	32.017	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	1.369	2	0.684	5.700	0.004 *
	داخل المجموعات	21.591	180	0.119		
	المجموع	22.960	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.372	2	0.186	1.328	0.267
	داخل المجموعات	25.214	180	0.140		
	المجموع	25.586	182			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في سمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمات الشخصية، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق، أستخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجداول (16)، (17)،

(18) تبين نتائج المقارنات البعدية في سمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمات الشخصية.

الجدول رقـــم 16. نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test فـــي سمة الاتزان الانفعالي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
دبلوم فأقل		* 0.2829	0.1427
بكالوريوس			−0.1402
ماجستير فأعلى			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (16) إلى:

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في سمة الاتزان الانفعالي بين فئتي دبلوم فأقل، وبكالوريوس، ولصالح دبلوم فأقل.

الجدول رقـــم 17. نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test فـــي سمة السيطرة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
دبلوم فأقل		* 0.1610	0.2752
بكالوريوس			0.1141
ماجستير فأعلى			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (17) إلى:

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في سمة الســيطرة بــين فئتي دبلوم فأقل، وبكالوريوس، ولصالح دبلوم فأقل.

الجدول رقــم 18. نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test فــي السمات الشخصية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	**دبلوم فأقل**	**بكالوريوس**	**ماجستير فأعلى**
دبلوم فأقل		* 0.1635	0.2125
بكالوريوس			0.049
ماجستير فأعلى			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (18) إلى:

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) فــي السـمات الشخصية بين فئتي دبلوم فأقل، وبكالوريوس، ولصالح دبلوم فأقل.

5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مجال التدريس.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (19) الوصف الإحصائي لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤهل العلمي، ويبين الجدول (20) نتائج فحص الفرضية الخامسة.

الجدول رقم 19. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مجال التدريس

مجال التدريس / المجالات	علمي (ن=49)		أدبي (ن = 96)		مشترك (ن= 38)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سمة المسؤولية	4.16	0.498	4.24	0.395	4.23	0.416
سمة الاتزان الانفعالي	3.52	0.594	3.58	0.634	3.71	0.633
سمة السيطرة	3.89	0.515	3.87	0.414	3.85	0.487
سمة الاجتماعية	3.90	0.460	3.85	0.411	3.88	0.389
سمات الشخصية	3.88	0.424	3.89	0.329	3.93	0.329
الولاء التنظيمي	4.16	0.411	4.19	0.360	4.06	0.352

الجدول رقم 20. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير مجال التدريس

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.227	2	0.114	0.616	0.541
	داخل المجموعات	33.220	180	0.185		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	0.764	2	0.382	0.982	0.376
	داخل المجموعات	69.981	180	0.389		
	المجموع	70.745	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	0.024	2	0.012	0.057	0.945
	داخل المجموعات	37.825	180	0.210		
	المجموع	37.849	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	0.107	2	0.053	0.299	0.740
	داخل المجموعات	31.910	180	0.177		
	المجموع	32.017	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.050	2	0.025	0.196	0.820
	داخل المجموعات	22.910	180	0.127		
	المجموع	22.960	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.534	2	0.267	1.921	0.149
	داخل المجموعات	25.052	180	0.139		
	المجموع	25.586	182			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مجال التدريس.

6. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (21) الوصف الإحصائي لمجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية، ويبين الجدول (22) نتائج فحص الفرضية السادسة.

الجدول رقم 21. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية / المجالات	عزباء (ن = 32)		متزوجة (ن = 143)		حالات أخرى (ن= 8)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سمة المسؤولية	4.31	0.393	4.19	0.433	4.28	0.486
سمة الاتزان الانفعالي	3.63	0.711	3.59	0.601	3.47	0.717
سمة السيطرة	3.89	0.588	3.85	0.421	4.12	0.440
سمة الاجتماعية	3.83	0.456	3.88	0.410	3.96	0.472
سمات الشخصية	3.92	0.452	3.87	0.329	3.97	0.416
الولاء التنظيمي	4.09	0.518	4.17	0.338	4.26	0.349

الجدول رقم 22. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.368	2	0.184	1.0	0.370
	داخل المجموعات	33.079	180	0.184		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	0.176	2	0.088	0.224	0.799
	داخل المجموعات	70.560	180	0.392		
	المجموع	70.736	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	0.589	2	0.294	1.420	0.244
	داخل المجموعات	37.260	180	0.207		
	المجموع	37.849	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	0.139	2	0.069	0.389	0.677
	داخل المجموعات	31.878	180	0.177		
	المجموع	32.017	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.082	2	0.041	0.323	0.725
	داخل المجموعات	22.878	180	0.127		
	المجموع	22.960	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.243	2	0.122	0.865	0.423
	داخل المجموعات	25.343	180	0.141		
	المجموع	25.586	182			

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

تشير نتائج الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

7. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير معدل الدخل للأسرة.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (23) الوصف الإحصائي لمجالات الدراسة وفق فئات متغير معدل الدخل للأسرة، ويبين الجدول (24) نتائج فحص الفرضية السابعة.

الجدول رقم 23. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير معدل الدخل للأسرة

معدل الدخل للأسرة / المجالات	2000 شيقل فأقل (ن= 53)		2001–3000 شيقل (ن= 77)		3001 شيقل وأكثر (ن=53)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سمة المسؤولية	4.15	0.442	4.25	0.390	4.25	0.465
سمة الاتزان الانفعالي	3.53	0.597	3.65	0.654	3.57	0.608
سمة السيطرة	3.83	0.440	3.85	0.501	3.93	0.401
سمة الاجتماعية	3.83	0.461	3.877	0.413	3.90	0.388
سمات الشخصية	3.84	0.357	3.91	0.358	3.93	0.352
الولاء التنظيمي	4.11	0.408	4.19	0.391	4.15	0.313

الجدول رقم 24. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير معدل الدخل للأسرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.390	2	0.195	1.059	0.348
	داخل المجموعات	33.057	180	0.184		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	0.489	2	0.244	0.626	0.536
	داخل المجموعات	70.256	180	0.390		
	المجموع	70.745	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	0.318	2	0.159	0.761	0.467
	داخل المجموعات	37.530	180	0.209		
	المجموع	37.848	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	0.132	2	0.066	0.373	0.687
	داخل المجموعات	31.860	180	0.177		
	المجموع	31.992	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.212	2	0.106	0.841	0.433
	داخل المجموعات	22.748	180	0.126		
	المجموع	22.960	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.208	2	0.104	0.737	0.480
	داخل المجموعات	25.378	180	0.141		
	المجموع	25.586	182			

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

تشير نتائج الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير معدل الدخل للأسرة.

8. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α = 0.05) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (25) الوصف الإحصائي لمجالات الدراسة وفق فئات متغير سنوات الخبرة، ويبين الجدول (26) نتائج فحص الفرضية الثامنة.

الجدول رقم 25. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة / المجالات	أقل من 5 سنوات (ن=32)		5–10 سنوات (ن=66)		أكثر من 10 سنوات (ن=85)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سمة المسؤولية	4.11	0.402	4.27	0.444	4.23	0.429
سمة الاتزان الانفعالي	3.53	0.731	3.51	0.635	3.68	0.564
سمة السيطرة	3.77	0.489	3.84	0.497	3.93	0.404
سمة الاجتماعية	3.86	0.436	3.85	0.469	3.89	0.373
سمات الشخصية	3.82	0.342	3.88	0.386	3.94	0.332
الولاء التنظيمي	4.13	0.392	4.11	0.348	4.21	0.375

الجدول رقم 26. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي وفق فئات متغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة*
سمة المسؤولية	بين المجموعات	0.565	2	0.282	1.541	0.216
	داخل المجموعات	32.882	180	0.183		
	المجموع	33.447	182			
سمة الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	1.229	2	0.615	1.593	0.207
	داخل المجموعات	69.516	180	0.386		
	المجموع	70.745	182			
سمة السيطرة	بين المجموعات	0.699	2	0.349	1.694	0.187
	داخل المجموعات	37.150	180	0.206		
	المجموع	37.849	182			
سمة الاجتماعية	بين المجموعات	0.091	2	0.048	0.254	0.774
	داخل المجموعات	31.926	180	0.177		
	المجموع	32.017	182			
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.345	2	0.173	1.373	0.255
	داخل المجموعات	22.615	180	0.126		
	المجموع	22.960	182			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	0.331	2	0.166	1.185	0.309
	داخل المجموعات	25.255	180	0.140		
	المجموع	25.586	182			

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

تشير نتائج الجدول (26) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

9. النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

ونصت على أنه: لا يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = 0.01) بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

ولفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation، والجدول (27) يبين نتائج اختبار معامل الارتباط.

الجدول رقم 27. نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون

قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
** 0.439	*0.0001

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من نتائج الجدول (27) أن هناك ارتباط إيجابي بين السمات الشخصية والولاء التنظيمي.

10. النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة:

ونصت على أنه: أكثر سمة قدرة على التنبؤ بالسمات الشخصية هي سمة المسؤولية.

ولاختبار هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتدرج Step Wise Regression، والجدول (28) يبين نتائج اختبار تحليل الانحدار المتدرج.

الجدول رقم 28. نتائج اختبار تحليل الانحدار المتدرج Step Wise Regression لمعرفة السمة الأكثر قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية

السمة	قيمة R^2	القيمة التفسيرية
سمة السيطرة	0.587	58.7
سمة السيطرة، وسمة الاتزان الانفعالي	0.836	83.6
سمة السيطرة وسمة الاتزان الانفعالي وسمة الاجتماعية	0.939	93.9
سمة السيطرة، وسمة الاتزان الانفعالي، وسمة الاجتماعية، وسمة المسؤولية	1.00	100

يتضح من نتائج الجدول (28) رفض الفرضية القائلة أن أكثر سمة قدرة على التنبؤ بالسمات الشخصية هي سمة المسؤولية، حيث اتضح أن أكثر السمات قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية هي سمة السيطرة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

في هذا الفصل تم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال التحليل الإحصائي لأسئلة الدراسة، والتي هدفت التعرف إلى السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، ودور كل من المتغيرات المستقلة: (مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة)، على كل من السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى عينة البحث البالغ عددها (183) معلمة في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد تم استخدام استبانة لقياس سمات الشخصية واستبانة لقياس الولاء التنظيمي، بعد معالجتهما لمناسبة الدراسة الحالية، وبعد عملية جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يلي عرض لمناقشة النتائج:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

وتفرع عن هذا السؤال أربعة أسئلة فرعية ومناقشة نتائجها كالآتي:

بالنسبة للفرع الأول الذي كان نصه: ما درجة توفر سمة المسؤولية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

يتضح من الجدول (3) أن توفر سمة المسؤولية جاء بدرجة كبيرة جداً، وبمتوسط حسابي (4.23)، ونسبة مئوية بلغت (84.6)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (74.0) و (93.4)، وقد حصلت هذه السمة على أعلى نسبة مئوية في توفرها بين السمات الأربع لدى أفراد العينة، وهذا ليس بالشيء الغريب، فإن المرأة الفلسطينية بصورة عامة اعتادت على تحمل المسؤوليات، فهي منذ القدم تشارك الرجل العمل بالحقل والرعاية وغيرها من

الأعمال خارج المنزل، وتعود لتقضي بقية وقتها ترعى شؤون أسرتها كاملة، ولا تزال في الوقت الراهن ومع اختلاف أنواع المهن والوظائف التي تمتهنها المرأة، فهي تتحمل مسؤوليات العمل وقضاء وقت طويل خارج منزلها وكذلك تدبير شؤون أسرتها، والمعلمة الفلسطينية هي أفضل مثال على صمود المرأة الفلسطينية وقدرتها على تحمل المسؤولية، فمهنة التعليم ذات مسؤوليات كثيرة وتحتاج إلى قدرات متميزة للنجاح فيها، وتزداد مشقتها مع سياسة التجهيل التي تمارسها قوات الاحتلال، بوضع العراقيل والإعاقات أمام فتح المدارس، مما يؤدي إلى اكتظاظ الصفوف المتزايد مع تزايد أعداد التلاميذ، وفي ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، تفاقمت الأزمة بسبب الأوضاع الاقتصادية الخانقة التي يعيشها شعبنا، وتحول دون فتح العدد الكافي من المدارس، بالإضافة إلى افتقار المعلمة للوسائل والأساليب الحديثة التي تساعدها في التعليم، وبعد ذلك ها هي تتخطى الحواجز، بعد قضاء وقت طويل عليها، من أجل الوصول إلى مدرستها، ومن ثم تعود بعد انتهاء عملها لتسير متجهة إلى منزلها الذي غالباً ما تصله مساءً، لتبدأ بتجهيز احتياجات اسرتها، وتعود في اليوم التالي لذات المعاناة.

وحصلت الفقرة العاشرة على أقل نسبة مئوية بين فقرات سمة المسؤولية؛ وترجع الباحثة ذلك لكثرة الأعمال الكتابية الروتينية التي أصبحت لكثرتها حمل يثقل كاهل المعلمة، وتجد صعوبة في إنهائها مع نصابها غير القليل من الحصص.

ولمناقشة نتائج الفرع الثاني الذي كان نصه: ما درجة توفر سمة الاتزان الانفعالي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

فإنه يتضح من الجدول (4) أن توفر سمة الاتزان الانفعالي جاءت بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.59)، ونسبة مئوية بلغت (71.8)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (67.0) و(79.2). وجاءت هذه السمة رغم توفرها بدرجة كبيرة في المرتبة الأخيرة من درجة توافر السمات الأربع، وربما يعود ذلك إلى كثرة الضغوطات التي تتعرض لها المعلمة في المجتمع، وفي المنزل، وفي العمل، بالإضافة إلى الأوضاع المأساوية التي يعيشها الشعب الفلسطيني كافة بسبب الاحتلال، والمرأة أكثر تأثراً بذلك، وهذا يؤثر على درجة اتزانها

الانفعالي، وتعود الدرجة المرتفعة هذه إلى أن المعلمة، تمتلك زمام مشاعرها، مع قوة العزيمة والإرادة، والضمير الحي الذي يذكرها كل حين أن تلاميذها أمانة في عنقها، وأن بين يديها أكبر سلاح تعده للمستقبل لمحاربة الجهل والتخلف والاستعمار، فإن لم تتغلب على مشاكلها وتنسى همومها أثناء تأدية عملها، فقدت اتزانها الانفعالي مما يؤثر على أدائها وينعكس سلباً على نتائج طلبتها، لذا فهي تضع ما تحمله من هموم على عتبة صفها الدراسي، لتدخل إلى صفها مبتسمة تبعث فيهم الأمل بغد مشرق يتنسم عبق الحرية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة زايد (1990) الذي وجد علاقة دالة إحصائيا بين الاتزان الانفعالي وكل من الإلمام بالنواحي الأكاديمية والعلاقة بالتلاميذ وحل مشكلاتهم. وتتفق نتيجة هذه الدراسة أيضاً مع نتيجة دراسة السلعوس (2001) في حصول سمة الاتزان الانفعالي على مرتبة متأخرة بين السمات الشخصية.

ولمناقشة نتائج الفرع الثالث الذي كان نصه: ما درجة توفر سمة السيطرة لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

يتضح من الجدول (5) أن توفر سمة السيطرة جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.86)، ونسبة مئوية بلغت (77.2)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (69.0) و (86.0).

ويلاحظ أن سمة السيطرة جاءت في المرتبة الثالثة في درجة توافرها أي بعد سمتي المسؤولية والاجتماعية، وربما يعود ذلك كما ذكر سابقاً إلى اعتياد المرأة العاملة على الحمل الثقيل من المسؤوليات في عملها وداخل منزلها، وكذلك سبقت سمة الاجتماعية سمة السيطرة ربما لأن طبيعة العمل كمعلمة تعرضها إلى التعامل مع عدد كبير من الأشخاص من بيئات وثقافات متنوعة، ويضعها ذلك في مواقف عدة، عليها أن تحسن التصرف فيها، مما يكسبها صفة الاجتماعية. وأما سمة السيطرة فأهميتها تبرز في نطاق مدرستها وفي ذاتها، ورغم ذلك حصلت هذه السمة على درجة مرتفعة، وهذا يعني أن أفراد العينة يتمتعن بالثقة بالنفس التي تمنحهن القدرة على السيطرة، وإدارة الصف، واثبات أنفسهن في المواقف العظام، وربما كان

لعملهن أكبر الأثر حيث اعتادت المعلمة أن تقف أمام حشد من الطلاب غالباً ما يتجاوز الأربعين من كلا الجنسين أو أحدهما، بالإضافة إلى زيارة المشرفين والأهالي وغيرهم من الزوار، والنشاطات والمهرجانات التي تقيمها المدارس، وكل هذا يولد قوة الشخصية والقدرة على السيطرة، واثبات الذات، وقد أثبتت المعلمة الفلسطينية قدرتها على السيطرة على نفسها، عندما انتظرت لساعات طوال أمام الحواجز والعراقيل، وسارت مسافات طويلة في ظل الحر أو البرد لتصل إلى مدرستها ومن ثم لكي تعود إلى بيتها، وتقوم بعملها على أكمل وجه في كلا المكانين دون أن يثنيها ذلك عن عملها.

ولمناقشة نتائج الفرع الرابع الذي كان نصه: ما درجة توفر سمة الاجتماعية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

يتضح من الجدول (6) أن توفر سمة الاجتماعية جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.87)، ونسبة مئوية بلغت (77.4)، وأن فقرات هذه السمة جاءت بين نسب مئوية (66.0) و (92.4).

وقد كانت في الرتبة الثانية من حيث توافرها كما جاء في جدول (7)، وربما يعود ذلك إلى أثر المهنة ومتطلباتها، فالمعلمة تتعرض للتعامل مع شريحة كبيرة من المجتمع، وعلى الأخص ضمن المناهج التربوية الحديثة، التي فتحت أبواب المدارس للمجتمع المحلي، ودمجته في أنشطتها، ليعطي ويأخذ منها، مما يكسب المعلمة القدرة على التعامل مع الآخرين بسلاسة وبشكل ايجابي. وكذلك طبيعة الظروف الصعبة المشتركة التي تعاني منها المعلمات في تخطي الحواجز وكذلك في مواجهة العدوان على المدارس من قوات الاحتلال، مما يجعل المعلمات أكثر قرباً ووداً من بعضهن البعض، وأكثر تعاوناً وألفة، هذا ولا بد أن أشير إلى أن أجبرت العديد من المعلمات للإقامة في مكان عملهن، مع زميلاتهن مما جعلهن كأسرة واحدة، وساعدهن لكسب قدرة أكبر للاندماج في المجتمع، بالإضافة إلى أن عمل المعلمة بحد ذاته يكسبها شعوراً أنها عضو فعال في المجتمع وليست عالة عليه، وأنها ناجحة في مجتمعها، فهي تمتهن أقدس مهنة فمستقبل الأمة أمانة بين يديها، يضاف إلى ذلك أن عملية التدريس تأخذ طابعاً اجتماعياً

تعتمد المعلمات عليه بشكل كبير في التدريس والتعليم. بينما حصلت الفقرة العاشرة على أقل نسبة من فقرات سمة الاجتماعية، وترجع الباحثة السبب إلى الأوضاع السياسية القاسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني، بسبب ظروف الاحتلال، مما تشعر المعلمة ببعض الرهبة من التحدث مع الغرباء بشكل عام.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي كان نصه:

ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس؟

يتضح من الجدول (8) أن درجة توفر الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس كانت كبيرة جداً، وبمتوسط حسابي (4.16)، ونسبة مئوية (83.2)، وأن درجة توفر الفقرات الآتية: (2، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 13، 16، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 26، 27، 28) كانت كبيرة جداً، بينما الفقرات (1، 3، 12، 14، 15، 17، 18، 25) كانت درجة توافرها كبيرة، وبنسب مئوية تراوحت ما بين (70.4) و (92.6)، عدا الفقرة (9) والتي كانت نسبتها المئوية (67.4) ودرجة توافرها كانت هي الوحيدة المتوسطة، وتشير هذه الفقرة إلى تجنب المعلمات استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين داخل المدرسة.

وترى الباحثة في تفسير هذه النتيجة أن المعلمة ذات موضوعية في التعامل وجدية في العطاء، فتتجنب العواطف خوفاً من أن تقع في التحيز. وقد كانت نتيجة توافر الولاء التنظيمي مرتفعة لدى أفراد العينة وهذا شيء متوقع بالنسبة للمرأة بشكل عام وللمعلمة بشكل خاص، فمن طبع المعلمة الإخلاص والوفاء، فلولا ولائها لعملها ومحبتها لطلبتها؛ لما تحملت كل تلك المسؤوليات الجسام، فها هي في ظل العدوان والاحتلال الصهيوني، تفقد الزوج والابن والأخ، ولكنها تعود إلى عملها بكل صلابة وعزم، وتتحدى الخوف من القصف والنيران، وتستمر بالعمل، بل إن التدريس لم ينقطع تحت ظل الاجتياح، فكم من معلمة رافقت زملاءها المعلمين، وفتحت أبواب منزلها للتعليم الشعبي، أو خرجت من منزلها لتعلم طلابها في المسجد، أو في

منزل قديم أو غير ذلك من الأماكن التي فتحت أثناء إغلاق المدارس بسبب شدة الاجتياح الإسرائيلي وشراسته، تاركةً أطفالها خلفها وهي لا تدري هل ستعود اليهم وتجدهم أحياءً! أم تجد مدافع الصهاينة قد مزقت أجسادهم بنيرانها، أو هدمت طائرات العدو سقف المنزل فوق رؤوسهم، مع أنها في تلك الفترة كانت تعلم علم اليقين أن راتبها سيصلها حتى لو جلست في البيت تحضن أطفالها، ولكنها كانت تخرج لا يخرجها إلا ولاؤها وانتماؤها لعملها غير المحدود.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره، فإن حصول الخريجة الجديدة على الوظيفة يتناقص مع تزايد أعداد الخريجين بشكل كبير، ومع ارتفاع نسبة البطالة في أسواق العمل لدينا وتزايد الأوضاع الاقتصادية تدهوراً وتردياً، لذا فإن حصولها على عمل في سلك التعليم، هذه المهنة المحترمة ذات المكانة المرموقة للمرأة تبعاً لعادات وتقاليد مجتمعنا العربي عامة والفلسطيني خاصة، يدفعها للحفاظ على هذه الفرصة الذهبية التي لم تتيسر لكثيرات غيرها، ولأنها مصدر رزق لأسرتها، وقد تكون أحياناً المصدر الوحيد مما يزيد من حرصها على مهنتها وولائها لعملها.

ولا ننسى بعض الامتيازات التي تحصل عليها مثل: التأمين الصحي وإجازة الأمومة، وقانون التقاعد، كل ذلك وغيره يمنحها الاطمئنان والرضا عن عملها، مما يؤدي إلى ولائها لعملها، وهناك العديد من الدراسات التي أثبتت أن الرضا عن العمل يؤدي إلى الولاء التنظيمي مثل نتائج دراسة حسن (1993) والأحمدي (1999) ودراسة سلامة (2004). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كاتسوس (Katsos, 1988) التي وجدت نسبة مرتفعة من الولاء التنظيمي للمعلمين البيروقراطيين في المدارس، واتفقت كذلك مع دراسة سلامة (2004) التي وجدت انتماءً مهنياً كبيراً لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

تشـــير نتائـــج الجدول (9) إلى وجـــود فروق ذات دلالة إحصائيةعند مســـتوى الدلالـــة

(α = 0.05) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية فـــي المـــدارس الحكومية في محافظة نابلس. وترجع الباحثة السبب في وجود الاختلاف إلى الفروق الموجـــودة في سمات الشخصية، فمن المعروف أن شخصيات الأفراد تختلف في السمات من فرد لآخـــر، وكما أشرنا سابقاً في تعريف الشخصية أن لكل فرد شخصيته الفريدة التي تميزه عـــن غيـــره، وكما ذكر المليجي (2001) "أن أميز خصائص الإنسان هي فرديته، فالإنسان (الفرد) خلق فريداً فليس هناك من يماثله، بل ولن يتكرر مستقبلاً، حتى بصمة الإصبع فريدة من نوعهـــا"، وكمـــا أشار منصور وأبو عباة (1996) أن الشخصية عبارة عن نظام متكامل من سمات مختلفة تميـــز الفرد عن غيره.

وترى الباحثة أن من غير المعقول أن تكون السمات متساوية في مقدارها بين الأفراد، فالإنسان كائن عجيب، وأكبر مثال على إعجاز الله في خلقه، حيث تتكون شخصيته من محددات وعوامل ومقومات مختلفة في نسبة تأثيرها على كل فرد، فقد ذكر ســـفيان (2004) أن هنـــاك المنظومة البنائية والمنظومة الاجتماعية عاملان أساسيان متفاعلان في بناء الشخصية، ولا بـــد من الإشارة إلى أن المنظومتين البنائية والاجتماعية متفاعلتان بالضرورة، ولكن تختلف الـــرؤى في أيهما تؤثر أكثر في الشخصية.

ولمعرفة لصالح أي المجالات تعود هذه الفـــروق، أُســـتخدم اختبـــار ســـيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات المجالات، وتشير نتائج الجدول (10) إلى وجود فـــروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = 0.05) بين مجالي المسؤولية والاجتماعية، ولصـــالح مجـــال المسؤولية.

وترجع الباحثة السبب إلى أن سمة المسؤولية أكبر لدى المعلمة بداية بسبب كثرة المسؤوليات التي تتحملها المرأة، كما أشير سابقاً، واعتيادها على ذلك في مجالات حياتها كلها، وكذلك لأن المسؤوليات المفروضة على مهنة التعليم بحد ذاتها كبيرة، فمن المعروف لدينا أن نصاب معلمات المرحلة الأساسية التي تجري الدراسة عليهن يبلغ (سبعاً وعشرين) حصة في

الأسبوع عند السواد الأعظم منهن، وقد يصل البعض منهن إلى أكثر من ذلك، وبالإضافة إلى قيامها بالتدريس هناك الكم الوفير من الأعمال الكتابية المختلفة الواجب عليها إنجازها في مواعيد محددة، والتي جعلت المعلمة أشبه بالآلة الكاتبة، لأنها تحاسب على أي تقصير فيها. بينما السمة الاجتماعية نابعة من داخل المعلمة، تعود لشخصيتها وقدرتها على التعامل مع الآخرين بطريقة ايجابية، وفرض حضورها في المواقف الاجتماعية المختلفة، وعلى مقدار ثقتها بنفسها. فهي ليست مجبرة على تكوين الصداقات، واختيارها لصديقاتها، وقضاء وقتها مع الآخرين أو حتى زيارتهم، ولا تحاسب على عدم اندماجها واختلاطها مع زميلاتها في العمل.

كما أشارت نتائج الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي المسؤولية والسيطرة، ولصالح مجال المسؤولية.

وربما يعود ذلك إلى أن المسؤولية تكون في جميع أعمال المعلمة، سواء في البيت أم في المدرسة في كل لحظة وكل مكان، حتى أنها تتحمل مسؤولية ما يحدث داخل مدرستها وصفها، وتتعاقب عليه إن كان هناك أي قصور أدى إلى مشكلة ما، حتى ولو لم تكن هي السبب المباشر في المشكلة أو الحدث الذي وقع في مدرستها، أو صفها، أو منزلها. هذا وهي لا تحتاج إلى سمة السيطرة بشكل ملح مثل المسؤولية، في كل وقت وكل مكان، فمن الممكن أن تكون المعلمة ماهرة في التعامل مع الآخرين، ولديها الثقة بالنفس، وتملك القدرة على القيام بدور فعال وامتلاك زمام القيادة في المواقف الاجتماعية، وتؤثر في غيرها بسهولة، وتمتاز ببث روح التعاون والود بين الزملاء والزميلات، ومع ذلك فهي ليست بحاجة إلى هذه المهارات في كل وقت ومكان، وكذلك ليست مجبرة على استخدامها، فمن الجميل أن تتحلى المعلمة بكل ذلك، ولكن من الممكن أن تكون ناجحة ويسير عملها دون أي حساب أو مساءلة لو مارست بعضها.

وأشار الجدول (10) أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي المسؤولية والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال المسؤولية.

إن المسؤولية التي في جعبة المعلمة كبيرة، ولا يمكن لها أن تتملص منها، وتحاسب على أي تقصير فيها، أما الاتزان الانفعالي فهو حالة وجدانية، وليس دائماً لديها القدرة على تحمل ضغوط الحياة الثقيلة؛ وعلى الأخص تلك التي يعاني منها الشعب الفلسطيني من قتل ودمار.

كما وأشار الجدول (10) إلى ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي الاجتماعية والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال الاتزان الانفعالي.

وكثيراً ما تعرضت المعلمات إلى مواقف صعبة كان عليها أن تظهر بها رباطة الجأش والاتزان الانفعالي في ظل الاجتياحات الشرسة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي، والعدوان المستمر حتى على أطفال المدارس، فكثيراً ما كانت تلك القوات تقتحم المدارس مروعة طلابها، بل وكثيراً ما قصفت جدرانها بالأسلحة الثقيلة؛ بحجة أن المدرسة ملجأ للإرهاب، وأن بها مطاردين من قبل قوات الاحتلال، وقد اعتادت المعلمة مع زميلاتها من الهيئة الإدارية على أن يكن في أشد حالات الهدوء المصطنع من أجل تهدئة الأطفال والتقليل من روعهم في ظل الانتفاضة، اننا تعودنا أن نجدها حينها أفضل من يفعل ذلك بحكمتها ورويتها وكثرة تجاربها مع طلبتها وتعاملها مع شخصيات مختلفة من بيئات مختلفة، فلكي تحسن التصرف، تحافظ على اتزانها الانفعالي، وتتعامل بهدوء شديد مع من حولها، رغم أنها قد تكون أكثر ضعفاً ورعباً من أطفالها.

وربما تفوقت سمة الاتزان الانفعالي على الاجتماعية؛ بسبب ضيق الوقت الذي تمتلكه المعلمة من أجل تكوين صداقات، وقضاء وقت بالحديث والتعارف، والتزاور، والاجتماعات مع الغرباء والتحدث إليهم، والاختلاط مع عدد كبير من الناس، بسبب كثرة المسؤوليات والأعمال، ولأنها تقضي معظم وقتها مع طلبتها وليس مع زميلاتها، فتكون لهم الأم الثانية، والمعلمة، والأخت، والصديقة، ولكي تصل إلى هذا عليها أن تكون ذات اتزان انفعالي وتسيطر على مشاعرها وانفعالاتها.

وهناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مجالي السيطرة والاتزان الانفعالي، ولصالح مجال السيطرة.

إن قدرة الإنسان على امتلاك زمام القيادة على من حوله، وفي الأنشطة الاجتماعية، ليست بالشدة والقسوة، بل بالثقة بالنفس، وحسن المهارة في التعامل، ومشورة الآخرين، وحسن اختيار القرارات الهامة، والصمود في المواقف الحرجة، وفرض حضوره على الآخرين، من خلال شخصيته القوية. ولا تستطيع المعلمة أن تسيطر على صفها وتدير حصتها بنجاح بالترهيب والصراخ، وفرض آرائها على الآخرين، دون السماح لطلبتها بالأخذ والعطاء معها، فتضع حاجزاً بينها وبينهم، وهذا يفقدها محبتهم، وهذا تدركه المعلمات جيداً، وبالأخص معلمات المرحلة الأساسية اللواتي اعتدن التعامل مع الأطفال، فاكتسبن منهم الصفاء والطهارة، ومنحنهم الحنان والحب، كما تدرك المعلمات جيداً أن لقدرتهن على السيطرة على المواقف المختلفة، وعلى إدارة الحصة السليم أكبر الأثر في نجاحهن، وفي تأثيرهن في الآخرين.

رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدي معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان العمل.

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان العمل.

ترى الباحثة أن السبب في ذلك يعود إلى تجانس أفراد العينة الشديد، لأن الدراسة اقتصرت على محافظة نابلس، وهذا يعني أن متطلبات العمل، والتزاماته، وقوانينه، والجهة المشرفة جميعها واحدة، في القرية وفي المدينة، ولأن المعلمات اللواتي يعملن في القرية أو المدينة يأتين من نفس المكان، أي من بيئة متشابه في ثقافتها، وخصائصها.

خامساً: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان السكن.

تشير نتائج الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مكان السكن.

ترى الباحثة أن ذلك يعود إلى أن المرأة في محافظة نابلس، سواء من مخيماتها أو من قراها أو من مدينتها تحمل ذات الهموم والطموح والتطلعات للمستقبل، وتخضع لضغوطات متشابه في المنزل وفي عملها كمعلمة، وعليها ذات المسؤوليات، ولها ذات الحقوق التي تعطى لها حسب المجتمع الفلسطيني الخاضع لذات البيئة والثقافة، لأن المساحة الجغرافية صغيرة، مما تسمح بدرجة كبيرة من الاندماج بين المناطق الثلاث يصهر أي اختلافات رئيسة، وتبقى بعض الاختلافات الثانوية في التفكير والعادات، تكاد تكون معدومة الأثر.

سادساً: مناقشة نتائج الفرضية الرابعة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتشير نتائج الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وترجع الباحثة السبب في عدم وجود فروق إلى أن المسؤوليات الوظيفية المطلوبة من

المعلمة سواء تحمل الماجستير أم البكالوريوس أم الدبلوم فأقل، هي ذاتها. فجميع المعلمات يخضعن لذات القوانين وذات الحقوق وكذلك طبيعة مسؤوليات المرأة في المجتمع الفلسطيني تكاد تكون متشابهة. وبما أن أثر المهنة ومتطلباتها واحدة فهي تكسب المعلمة سمة الاجتماعية والقدرة على التعامل مع الآخرين بسلاسة وايجابية بغض النظر عن المؤهل العلمي. وكذلك طبيعة المهنة تشعر جميع المعلمات بعظم الأمانة التي يحملنها.

بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمات الشخصية مجتمعة، ولصالح فئة الدبلوم على باقي الفئات الأخرى.

وترى الباحثة أن السبب هو أن معظم المعلمات اللواتي يحملن شهادة الدبلوم أو أقل هن من ذوات الخبرة الطويلة في التعليم، وهن في أعمار متقدمة، يمتلكن القدرة على التصرف بهدوء واتزان وروية، ويتجنبن العصبية في التعامل مع الآخرين، سواء الطلبة، أو الزميلات، أو المجتمع المحيط، ويتسمن بالوسائل والطرق الذكية للسيطرة على المواقف، والسيطرة على أنفسهن من خلال خبرتهن الطويلة.

وكذلك بالنسبة للمعلمات الجدد ممن يحملن شهادة الدبلوم. فإنهن يحاولن الاتسام بالسيطرة، لكي لا يقعن في أخطاء يحاسبن عليها فتفقدهن عملهن الذي هو بمثابة أمل كبير وفرصة لا تعوض، على الأخص أن شهادتهن ليس من السهل العمل بها في مكان آخر غير وزارة التربية والتعليم، فهن يتمهلن ويستشرن قبل أي تصرف، وهن يتوقعن كل المصاعب التي سوف يواجهنها، وأعددن أنفسهن لتجاوزها، وكذلك لأنهن يمتلكن الحماس للعمل يحاولن القيام بمسؤولياتهن على أكمل وجه.

سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في

محافظة نابلس تُعزى لمتغير مجال التدريس.

وتشير نتائج الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير مجال التدريس.

وترى الباحثة أن السبب ربما يعود إلى أن المسؤوليات المطلوبة، والقوانين المفروضة، والطرق المتبعة، والجهات المشرفة والمتابعة لأعمال المعلمات هي ذاتها مهما كان مجال التدريس، وكذلك الإدارة، وظروف العمل المختلفة، وأوضاع الطلبة جميعها واحدة ولا تتغير بتغير مجال التدريس.

ثامناً:مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتشير نتائج الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتعزي الباحثة السبب إلى أن المسؤوليات والظروف التي تعيشها المرأة لدينا هي متشابهة، وحتى العزباء تتحمل من المسؤوليات نحو أسرتها الكثير، وتقع تحت ضغوطات العمل والحياة كالمتزوجة، والمهام المهنية هي واحدة، وتتساوى معها في الواجبات والحقوق كمعلمة، ورغم عدم مسؤوليتها عن الإنفاق على أطفال لها، إلا أن الوضع الاقتصادي المتردي يدفعها لمساعدة بقية أفراد أسرتها، وهي تعيش في ظل وطن واحد تشترك في الولاء له وفي محبته. وبالنسبة إلى الحالات الأخرى فهي حالات نادرة، ليست ذات أثر.

تاسعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير معدل الدخل للأسرة.

وتشير نتائج الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير معدل الدخل للأسرة.

وترى الباحثة أن دخل المعلمة لم يؤثر على سماتها الشخصية، فأن المرأة الفلسطينية جادة في عملها، تحمل رسالة عظيمة تتجاوز المادة على عتبتها، وهي قادرة على حمل هذه الأمانة مهما كانت ظروفها المادية، بالإضافة إلى أن هدف المرأة من العمل أكبر من المادة بكثير، فهي تستمد من عملها قوة شخصيتها، وثقتها بنفسها، وتحقق ذاتها، وتساعد على اعمار وطنها. وكذلك المادة لا تؤثر على ولائها لأن هناك عدالة داخلية في قوانين العمل، تنطبق على الجميع، لذا يشتركن الجميع في الولاء لعملهن تحت سماء فلسطين.

عاشراً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة والتي كان نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتشير نتائج الجدول (26) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترجع الباحثة السبب إلى أن نسبة أفراد العينة اللواتي تقل خبرتهن عن خمس سنوات، هم فئة قليلة مقارنة مع ذوات الخبرة. فضلاً عن أن المعلمة تضع في حسبانها الإخلاص والولاء لمهنتها منذ اليوم الأول لعملها.

احدى عشر: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة والتي كان نصها:

لا يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

يتضح من نتائج الجدول (27) أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين السمات الشخصية والولاء التنظيمي. وترجع الباحثة السبب إلى أن الشخصية المتزنة المتكاملة المنسجمة في مكوناتها، عادة ما تحمل الأيجابية نحو الأطراف الأخرى من الناس والمجتمع والبيئة، فتمنح الحب والوفاء والإخلاص لعملها ولوطنها.

اثنا عشر: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة والتي كان نصها:

أكثر سمة قدرة على التنبؤ بالسمات الشخصية هي سمة المسؤولية.

يتضح من نتائج الجدول (28) رفض الفرضية القائلة أن أكثر سمة قدرة على التنبؤ بالسمات الشخصية هي سمة المسؤولية، حيث اتضح أن أكثر السمات قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية هي سمة السيطرة.

ولا ترى الباحثة عجباً في ذلك، فإن المعلمة الناجحة هي تلك المعلمة التي تتسم بالثقة بنفسها وبقدراتها، وتتمتع بالمهارة واللباقة في التعامل مع الآخرين، سواءً كانوا الزملاء أم الزائرين أم التلاميذ، من هنا تنبع أهمية سمة السيطرة التي تمكن من تتمتع بها من القيام بدور فاعل في المواقف والأنشطة الجماعية، وامتلاك زمام القيادة فيها، بالتالي تمتلك القدرة على الضبط وحسن التصرف، وإدارة المواقف الاجتماعية، ومن ثم المواقف التعليمية، فهذا يجعلها تكسب احترام وتقدير من حولها، ويساعدها على التأثير على الآخرين وتوصيل المعلومة بكل يسر وسهولة، ونحن نستشعر من المعلمة التي تحسن السيطرة في دورها التعليمي بالأمان والاطمئنان على طلابها، فهذا يجنبها المشاكل التي تدفعها للعصبية، بالتالي تتمتع بالاتزان الانفعالي، ويعني هذا كذلك نجاحها في القيام بكامل مسؤولياتها، وبالتالي يؤدي إلى رضاها عن ذاتها، مما يساعدها في نجاحها الاجتماعي، ونجاحها في مهنتها.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها توصي الباحثة بما يأتي:

1. إعداد برامج تأهيل من قبل وزارة التربية والتعليم لدعم المعلمات معنوياً؛ لتنمية السمات الشخصية الايجابية لديهن، وعلى وجه الخصوص سمة الاتزان الانفعالي للتغلب على الضغوطات التي تتعرض لها المعلمة.
2. تقديم مكافآت مادية ومعنوية، للمعلمات اللواتي يقدن الأنشطة الاجتماعية في المدرسة.
3. على مسؤولي وزارة التربية والتعليم، تخفيض نسبة الأعباء الكتابية الروتينية التي تثقل كاهل المعلمات، وتشعرهن بالملل، وكذلك تخفيض نصاب المعلمة لتتمكن من متابعة النشاطات المطلوبة وهي كثيرة جداً.
4. عقد دورات للمعلمين من أجل تقوية مفهوم الذات لديهم ومساعدتهم على تفهم الوضع الراهن وتقبله والتعايش معه، وتجاوز أي صعوبات تواجههم في العمل.
5. اتباع خطط مقننة ومستمدة من تجارب الدول الناجحة، مع تعديلها لتناسب المجتمع الفلسطيني من أجل تنمية الولاء لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.
6. إجراء دراسة مقارنة في مستوى الولاء بين المعلمين والمعلمات في المراحل التدريسية المختلفة.
7. إجراء دراسة تربط بين السمات الشخصية والولاء التنظيمي في جميع مؤسسات الدولة.

قائمة المراجع

- المراجع باللغة العربية
- المراجع باللغة الإنجليزية

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم.

إبراهيم، وفاء: "**تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم_ أريحا**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (1996).

أبو ركبة، طلال: ورش عمل لمركز رام الله في قطاع غزة حول حوار شباب المخيمات وثقافة التسامح. **تسامح**، ع 5، (2004)، ص.ص149–152، فلسطين.

الأحمدي، حنان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين بمهنة التمريض: دراسة ميدانية للممرضين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض". **المجلة الطبية السعودية**، مج 23، ع 1، (1999)، ص.ص22–30، السعودية.

الأحمدي، طلال بن عايد: "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة". **المجلة العربية للإدارة**، مج 24، ع 1، (2004)، ص.ص1_44، مصر.

البزاز، حكمة: "اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين". **رسالة الخليج العربي**، مج 9، ع 28، (1989)، ص.ص 177–213، السعودية.

البكري، أمل عبد الرحمن: "**درجة إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك بولائهم التنظيمي**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك: إربد، الأردن (1990).

جابر، جابر عبد الحميد: **نظريات الشخصية**. دار النهضة العربية، القاهرة: مصر(1986).

جرار، مازن توفيق: "**النقل البري في محافظة نابلس: دراسة جغرافية**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2000).

الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني: "**المرأة والعمل في فلسطين**". دراسة في العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر من واقع بيانات مسح إستخدام الوقت 1999-2000، رام الله: فلسطين (2001).

الحاج، رشدي: "**العوامل الشخصية التي ترتبط بفاعلية المعلم في المرحلة الإلزامية في الأردن**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن (1986).

حامد، سامر: "**السمات الشخصية-العقلية- لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2003).

حسن، محروس أحمد: "دراسة تحليلية للرضا عن العمل والانتماء التنظيمي في البنوك التجارية". **المجلة العلمية الاقتصادية والتجارة**، ع 4، (1993)، ص.ص 1893-1929.

حمامي، ريما: "**المشاركة السياسية للمرأة خلال الإنتفاضة**"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الانتفاضة، مركز بيسان، القدس: فلسطين (1990).

حمايل سعيد: "**اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة**"، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2003).

دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم: **الكتاب الإحصائي التربوي السنوي 1998/1997**. رقم (4)، رام الله: فلسطين (1998).

دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية: **مسح القوى العاملة: النتائج الأساسية دورة (تموز- أيلول 1997)**. سلسلة تقارير مسح القوى العاملة (رقم7)، رام الله: فلسطين (1997).

الراشد، علي بن أحمد: "بعض سمات الشخصية وأثرها على أداء المعلم في المرحلة الابتدائية". **المجلة التربوية**، مج الخامس عشر، ع 28، (2001) ص.ص57_68، الكويت.

رشيد، مازن فارس: "لدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعة للولاء التنظيمي". **المجلة العربية للعلوم الإدارية**، مج 11، ع 1، (2004)، ص.ص 9_36، الكويت.

زيعور، محمد: **السلوك والقياس الشخصي في علم النفس.** رشاد برس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت: لبنان (1990).

سفيان، نبيل: **المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي.** ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة: مصر (2004).

سلامة، انتصار: "**مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2004).

السلايمة، محمود: "**أثر دافع الابتكارية وبعض المتغيرات الديمغرافية على السمات العقلية والشخصية للطلبة المبدعين**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (1996).

السلعوس، رنا: "**سمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2001).

شعبان، بثينة: **المرأة العربية في القرن العشرين.** دار المدى للثقافة و النشر، سوريا: دمشق (2000).

صالح، قاسم حسين: **الشخصية بين التنظير والقياس.** دار النشر للجامعات، صنعاء: اليمن (1997).

طبيلة، زهدي: "**سمات الشخصية للقائمين (الممرضين والممرضات) على مراكز العناية بمرضى السرطان في الضفة الغربية**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2003).

الطجم، عبد الله بن عبد الغني: "قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية"، **المجلة العربية للعلوم الإدارية،** مج 4، ع1، (1996)، ص.ص 103-125.

طه، فرج عبد القادر: **الشخصية ومبادىء علم النفس**. مكتبة الخانجي، القاهرة: لبنان (1979).

عباس، فيصل: **الشخصية في ضوء التحليل النفسي**. دار المسيرة، بيروت (1982).

عبد الخالق، أحمد: **الأبعاد الأساسية للشخصية**. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: مصر (1987).

عبد الرحمن، سعد: **السلوك الإنساني (تحليل وقياس المتغيرات)**. مكتبة الفلاح، الكويت: الكويت (1987).

عبد الرحمن، محمد: **نظريات الشخصية**. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة: مصر (1998).

عبد الله، انشراح: "الخصائص السيكولوجية للمرأة العاملة في المجال الأكاديمي". **مجلة علم النفس**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ع (25)، (1993)، ص72–82، مصر.

عبد الهادي، مها: **واقع المرأة في فلسطين وجهة نظر اسلامية**. مركز البحوث والدراسات الفلسطينية دائرة السياسة والحكم، نابلس: فلسطين (1999).

عبدات، روحي: "**العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية/فلسطين**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2002).

العتيبي، سعود؛ مطلق، السواط: "الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد الله والعوامل المؤثرة عليه". **الإداري**، مج 19، ع 70، (1997)، ص.ص15–27، لبنان.

العزاوي، محمد عبد الوهاب: "وسائل تحسين الانتاجية في الصناعة العراقية مع إشارة للتجربة اليابانية". **المجلة العربية الإدارية**، مج 9، ع 2، (1985)، ص.ص57_66، الأردن.

العكروتي، زريمق خليفة: "المعلم وتحديد مفاهيمه ودوره في العملية التعليمية". **مجلة دراسات**، ع 11، (2002).http://www.dirasaat.com/11/s00.html

العلمي، وجيه عبد الرسول: "عوامل التغيير في انتاجية العمل". **المجلة العربية للإدارة**، مــج 7، ع 2، (1983)، ص42، الأردن.

العمري، عبيد عبد الله: "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية". **مجلة جامعة الملك سعود**، مــج 11، العلــوم الإدارية (1)، ع خاص بمناسبة مرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية، (1999)، ص.ص111_118، السعودية.

عورتاني، مأمون عبد القادر: "**العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريــين فــي وزارات السلطة الوطنية**". (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعــة النجــاح الوطنيــة، نابلس: فلسطين (2003).

عيسى، محمد رفقي: "التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض". **المجلة التربوية**، مج التاسع، ع 34، (1995)، ص.ص117_ 121، الكويت.

غنيم، سيد محمد: **سيكولوجية الشخصية**. دار النهضة العربية، القاهرة: مصر (1978).

الفهداوي، خليفة صالح؛ القطاونة، نشأت أحمد: "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمــي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنــوب الأردنيــة". **المجلــة العربيــة للإدارة**، مج 24، ع 2، (2004)، ص.ص9-18، مصر.

قاعدة البيانات الصادرة عن مديرية تربية وتعليم نابلس، للعام الدراسي 1994/1993.

قاعدة البيانات الصادرة عن مديرية تربية وتعليم نابلس، للعام الدراسي 2005/2004.

قطامش، ربحي: **قضايا المرأة العاملة الفلسطينية**. دراسة تحليلية، جمعية المرأة العاملــة، رام الله: فلسطين (2001).

قطامي، يوسف؛ عدس، عبد الرحمن: **علم النفس العام**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيــع، عمان: الأردن (2002).

القطان، عبد الرحيم: "العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي". **المجلة العربية للعلوم الإدارية**، مج 11، ع2، (1987)، ص.ص5_35، الكويت.

الكمنجي، ميسرة: "**وجهات نظر المديرات والمعلمات وأولياء الأمور الإناث نحو تأنيث الهيئة التدريسية في المرحلة الأساسية الدنيا من المدارس الحكومية والمدارس الخاصة في محافظات شمال فلسطين**". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين (2001).

الكندري، جاسم و فرج، هانيء: "الترخيص لممارسة مهنة التعليم". **المجلة التربوية**، مج الخامس عشر، ع 58، (2001)، ص.ص 15-23، الكويت.

لازاروس: **الشخصية**. مكتبة أصول علم النفس الحديث، ترجمة سيد محمد غنيم، دار الشروق، بيروت: لبنان (1981).

اللقاني، أحمد حسين و الجمل، علي أحمد: **معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس**. ط2، عالم الكتب، القاهرة: مصر (2003).

مدكور، ابراهيم: المعجم الوسيط. ط2، استانبول: تركيا (1989).

المعيوف، صلاح بن معاذ: "أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي". **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**،مج 28، ع 107، (2002)، ص.ص 111-150، السعودية.

المليجي، حلمي: **علم نفس الشخصية**. دار النهضة العربية، بيروت: لبنان (2001).

منصور، عبد المجيد أبو عباة و صالح بن عبد الله: **الشخصية الإنسانية والهدى الإسلامي**. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة: مصر (1996).

نايف، مي عمر: صورة المرأة في منهجين اللغة العربية والانجليزية للصفين الرابع والتاسع **تسامح**، ع(5)، (2004)،ص.ص149-152، فلسطين.

نجار، فريد: **المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية**. مكتبة لبنان ناشرون، بيروت: لبنان(2003).

يوسف، درويش عبد الرحمن: "تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة الداخلية والخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية". **المجلة العربية للعلوم الإدارية**، مج 6، ع 1، (1999)، ص.ص89_107، الكويت.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Bayazit, Mahamut; Hammer,Tove; Wazeter, David, "Methodological challenges in union commitment studies", **Journal of Applied Psychology** , 89(4), (2004), p.p 738-747.

Bogler, Ronit; Somech, Anit, Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, **Teaching and Teacher Education,** 20(3), (2004), p.p 277-289.

Bruce, Buchanan, "Building organizational commitment of manger in work organizations", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 19, No. 4, (1974), p.p 533-546.

Burgard, Bambi Nanette, An examination of psychological characteristics and environmental influences of female college students who choose traditional versus nontraditional academic majors, **Educational psychology,** (0525), Proquest AAC 9957689, (2000).

Chusmir, L."Gender differences in variables affecting jop commitment among working mean and women" **The Journa of Social Psychology.**Vol.126, (1998), p.p 87-94.

Coopey J. and Hartley J, "Reconsidering the case for organizational commitment". **Human Resource Management Journal**,1, (1991), p.p 18-32

Curry, P.James et al, "on the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment" **Academy of management Journal,** Vol.22, (1986), NO.4, p.p 847- 858.

Esfandiari, Marilyn; Witterock, Merlin: Generative teaching and personality characteristic of student teachers, **Teaching and Teacher Education,** 2(4). (1999), p.p 355-363.

Finely, Robert E. and Lovett, Helen C., (Ed), **The personnel man and his job**, 2 nd. Indian Reprint, Bombay: Taraporovala sons and Co., 1970.

Fresko, Barbara; Kfir, Doora; Nasser, Fadia: Prediciting teacher Commitment, **Teaching and Teacher Education**, 13(4), (1998), p.p 429-438..

George, Jenniffer M., and Gareth R. Jones, **Organizational behavior**, 2Ed, Addison-Wesley Publishing company, Inc. (1999).

Guilford, J.P, Factors and factors of Personality**,** Psychological **Bulletin**, 82(5), (1975), p.p 802-814.

Houkes, Inge; Janssen, Peter; Jounge, Jan; Bakker, Arnold,"Personality, work characteristics, and employee well being: A Longitudinal Analysis of Additive and Moderating Effects", **Journal of Occupational Health Psychology**, 8(1), (2003), p.p 20-38.

Hrebiniak, L.G & Alutto, J.A. "Personal and role related factors in development of organizational commitment". **Administrative Science Quarterly,** (1972),18, p.p 555_572.

Kantor,Rosatrh M. "Commitment and social Organization, as study of commitment: mechanism in utopian community**" Americium Socio Logical Review, (**1968), P.P499-517.

Lee, S.M. "An empirical analysis of organizational identification" **Academy of Management Journal,** (1971), 14, p.p 213-226.

Lincoln, James R.and Arne L. Kalleberg. (1990).**Culture,Control, and Commitment: AStudy of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan.**Cambridge University Press, UK.

Marsh, Robert, and Mannari**,** Hirosh**,** Organizational commitment and turnover, **Aprediction Study Administrative Science Quarterly**.Vol.22, (1977), p.p 57-75.

Morris, J., and J., "Sherman, Generalize ability of an organizational commitment modle", **Academy of Management Journal,** 24, (1981), p.p 512-525.

Murray, Harry; Rushton, Pushto, Philippe; Paunonen, Sampo, Teacher personality traits and student instructional ratings in six types of university courses, **Kournal of Educational Psychology,** 82(2), (2002), p.p 250-261.

Oxford University Press. Oxford word power, Oxford University Press, (2003).

Popkewitz, Thoma, Professional liation in teaching and teacher education, Some nates on its history ideology and potential. **Teaching and Teacher Education,** 10(1), (2002), p.p 1-14.

Porter, L., steers, R., Mowday, R., and Boulian, P., organizathonal commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatrhc Technicians. **Journal of Applied Psychology,** (1974), P. 59.

Reyes,,Pedro,Imber Michaed, "Teachers perceptions of the fairness of their work and their commitment, Job satisfaction, and morale: implications for teacher evaluation", **Journal of personal Examination in Education,**V5,n3p, (1992), p.p 291-302.

Sen,-Anima & Seth, Salma, **An empirical study on the psychological characteristics of Indian women entrepreneurs**, Abhigyan,Spr 1-17,EREQ, (1992).

Sheldon, M.E, "investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization", **Administrative Science Quarterly**, 16, (1971), P.P 143-150.

Smith, Donna "Jop satisfaction and organizational commitment: The result of leadership", **JONA.**Vol.25, No.9, 1995.

Smith, Donna "The influence of manger behavior on Nurse's Jop satisfaction, productivity, and commitment" **JONA.**Vol.27,Sep.1997.

Somech, Anit; Bogler, Ronit, "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment", **Educational Administration Quarterly,** 38(4), (2002), p. 555.

Steers R. "Antecedents and outcomes of organizational commitment", **Administrative Science Quarterly**, 1977, 22. 1

Theobald, Neil: "An examination of the influence of personal, professional and school district characteristics on public school teacher retention", **Exonomics of Education Review**, 9(3). (2002), p.p 241-250.

Timothy, Elliott; Judy, Chartand; Stephen, Harkins: "Negative affectivity, emotional distress, and the cognitive appraisal of occupational stress", **Journal of Vocational Behavior**, 45(2). (2002), p.p 185-201.

Wayne, Hay; Richard, Rees, "Subordinate loyalty to immediate Superior: aneglected concept in the study of educational administration", **Sociology of Education**, 47(2), (2005), P.268

Yousef, D., A., "Job Satisfaction as amediator of the relationship between role stressors and Organizational Commitment: Astudy from an Arabic cultural perspective"**, Journal of Managerial Psychology,** 17(4), (2002), p.p 250-266

الملاحق

ملحق رقم 1. أداة الدراسة

الأخوات الكريمات:

تقوم الباحثة بدراسة حول "السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. ولتحقيق هدف هذه الدراسة، تعرض عليكن الباحثة استبانة من قسمين، يتألف القسم الأول من السمات الشخصية، بينما يدور القسم الثاني حول الولاء التنظيميي.

أرجو منكن التكرم بدراسة فقرات الاستبانة ثم الإجابة عليها بكل موضوعية، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة وسوف تستخدم المعلومات الواردة فيهما لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكن حسن تعاونكن لخدمة البحث العلمي.

الباحثة

ختام غنام

المعلومات الشخصية:-

الرجاء وضع إشارة (X) في المكان الذي ينطبق عليك:

مكان السكن: 1- مدينة ☐ 2- قرية ☐ 3- مخيم ☐.

المؤهل العلمي: 1- دبلوم فأقل ☐

2- بكالوريوس ☐ 3- ماجستير فأعلى ☐ .

الحالة الاجتماعية: 1- عزباء ☐ 2- متزوجة ☐ 3- حالات أخرى ☐ .

مكان العمل: 1- مدينة ☐ 2- قرية ☐ .

معدل الدخل للأسرة: 1- (2000) شيقل فأقل ☐ .

2- ما بين (2001) و(3000) شيقل ☐ 3- (3001) شيقل فأعلى ☐

سنوات الخبرة: 1- أقل من خمس سنوات ☐ 2- من (5-10) سنوات ☐

3- أكثر من عشرة سنوات ☐

التخصص: 1- علمي ☐ 2- أدبي ☐ .

3- مشترك . ☐

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع المناسب لدرجة الفاعلية بجانب كل فقرة:-

أولاً: السمات الشخصية

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أعتني بأي عملا أقوم به.					
2	ينقصني الشعور بالثقة في النفس.					
3	أتعامل مع زميلاتي في العمل بطريقة ايجابية.					
4	أمتلك زماما القيادة في مواقف المناقشة الجماعية.					
5	أتحرر من أنواع القلق والتوتر.					
6	لا أميل إلى أن أكون مع غيري من الناس.					
7	أجتهد في عملي.					
8	أتصرف مع الآخرين بطريقة عصبية.					
9	لا أحب الاجتماع بالآخرين.					
10	أتأثر بآراء الآخرين بسهولة.					
11	لدي القدرة على الاحتفاظ بضبط النفس حتى في المواقف التي تضايقني وتقيد حريتي.					
12	يسهل علي تكوين صداقات مع معارف جديدة.					
13	لدي القدرة على اتخاذ القرارات المهمة دون مساعدة أحد.					
14	أجد صعوبة في الاندماج مع الزميلات المستجدات.					
15	أذلل الصعوبات في العمل بقدر المستطاع.					
16	لا آخذ المسؤوليات مأخذ الجد.					
17	لا أهتم كثيرا باختلاطي الاجتماعي بالناس.					
18	أشعر بالاطمئنان وراحة البال في جميع الأحوال.					
19	أجد سهولة في التأثير على الآخرين.					
20	لدي القدرة على تحديد علاقاتي واختيار القليل منها.					
21	أستمر في الأعمال الروتينية حتى أنتهي					

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	منها.					
22	أنفعل وأبدوا عصبية بشكل سـريع عنـد وقوع الأخطاء.					
23	لا أحب التحدث إلـى الغربـاء الـذين لا أعرفهم.					
24	أنا إنسانة هادئة ولا يمكن إثارتي بسهولة.					
25	ينقصني الشعور بالمسؤولية.					
26	أفضل أن يقـوم غيـري بقيـادة النشـاط الاجتماعي.					
27	أوصف أنني شخصية عصبية نوعاً ما.					
28	أواصل العمل رغـم الصـعوبات التـي تواجهني.					
29	أنا مثابرة جداً في أي عمل أقوم به.					
30	أنا متمهلة في تصرفاتي.					
31	أميل إلى أن أكون عصبية في تصرفاتي.					
32	أستمتع بوجود كثير من الناس حولي.					
33	أوافق أن أقضي وقتي بصحبة الآخريـن.					
34	لا يمكنني الاستمرار في العمل الذي أقـوم به.					
35	ينقصني الاعتماد على النفس.					
36	أنا واثقة من قدراتي.					
37	لا أستسلم بسهولة عند مواجهتي المشاكل.					
38	أقوم بدور فعال في المواقـف والأنشـطة الجماعية.					
39	أنا ماهرة في التعامل مع الآخرين.					

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع المناسب لدرجة الفاعلية بجانب كل فقرة:-

ثانيا: الولاء التنظيمي:-

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أشعر بأن المدرسة التي أدرس فيها تمثل جزءاً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.					
2	أعامل أولياء أمور التلاميذ بكياسة تجلب السمعة الحسنة لي وللمدرسة التي أعمل بها.					
3	أفضل مصلحة المدرسة على المصلحة الشخصية.					
4	أقوم بنشر الأفكار الجديدة المقترحة وتعميمها على التلاميذ ليشاركوا في دراستها ويدلوا بآرائهم عن جدوى تطبيقها.					
5	أثني على التلميذ الذي يحقق إنجازاً في المدرسة.					
6	أؤمن بأن الإدارة مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.					
7	أشجع إشراك المعلمات في دورات أو ندوات داخلية أو خارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.					
8	أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.					
9	أتجنب استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين داخل المدرسة.					
10	تقيم المعلمة على أساس قدرتها على تحقيق الأهداف.					

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
11	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المدرسة التي أعمل فيها.					
12	أميل إلى الاستعانة بالخبراء والمستشارين من المجتمع المحلي للمساعدة في حل المشكلات التي تعترض المدرسة.					
13	يهمني جداً نجاح المدرسة التي أعمل فيها.					
14	أتأخر بعد انتهاء دوامي المدرسي، إذا ما اقتضت الضرورة لإنجاز عملي.					
15	أشعر بتقارب بين أهدافي الخاصة وأهداف المدرسة التي أعمل فيها.					
16	أتابع أية ملاحظات تخص المدرسة وأتحسس مشكلاتها فأبذل الجهد في دراستها وتقديم الاقتراحات بشأنها.					
17	أشعر بالرضا إذا أحسست بأن ما أقوم به من عمل هو مناسب مع ما أتقاضاه من راتب.					
18	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل.					
19	أؤمن بأن اهتمام الإدارة بالمعلمات يزيد من جهدهن المبذول.					
20	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.					
21	أشعر برغبة كبيرة بالعطاء دوماً كوني أعمل كمدرسة في إحدى مدارسنا الفلسطينية.					
22	أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في مجتمعي كوني معلمة.					

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
23	أشعر بالراحة عند العمل المباشر مع الآخرين.					
24	أشعر باعتزاز بسبب عملي في المدرسة كمعلمة.					
25	أشعر باستنزاف طاقاتي مع نهاية اليوم الدراسي.					
26	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زميلاتي في المدرسة ومع الإدارة.					
27	سعادتي تتجلى في تقديم كل مفيد لتلاميذي.					
28	أتأثر كثيراً بما تعانيه المدرسة من مضايقات سلطات الاحتلال.					

ملحــق رقم 2. الرسالة الموجهة إلى المحكمين

السيد المحكم________________________المحترم

أنا أحد طلبة كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، أقوم بدراسة بعنوان:-

" السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكوميــة في محافظة نابلس "

ويشرفني اختيار حضرتكم من أجل تحكيم أدوات الدراسة المرفقة لديكم، الرجــاء إبــداء الرأي والحكم على فقراتها، من خلال ملاءمتها لأهداف الدراسة، وأدوات الدراسة هي كالآتي:-

الأداة الأولى:- استبانة السمات الشخصية

كما يقيسها مقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن حيث اشتمل المقياس على (39) فقرة تطلب الاستجابة عنها بطريقة ليكرت، وتقيس المجالات الأربع (المسؤولية، والاتزان الانفعالي، والسيطرة، والاجتماعية).

الأداة الثانية:- استبانة الولاء التنظيمي

قامت الباحثة بتطويرها من خلال الإطلاع على بعض الدراسات السابقة.

شاكرةً لكم اقتراحاتكم وملاحظاتكم.

وتقبلوا بقبول فائق الشكر والاحترام.

الباحثة

ختام غنام

ملحق رقم 3. أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة

أعضاء لجنة التحكيم لأدوات الدراسة

د. بدر دويكات	جامعة النجاح الوطنية.
د. على حبايب	جامعة النجاح الوطنية.
د. عماد عبد الحق	جامعة النجاح الوطنية.
د. فواز عقل	جامعة النجاح الوطنية.
د. محمود الشخشير	جامعة النجاح الوطنية.
د. معزوز علاونة	جامعة القدس المفتوحة.
د. يوسف دياب	جامعة القدس المفتوحة

ملحق رقم 4. كتاب رئيس قسم كلية الدراسات العليا الموجه إلى مدير تربية وتعليم نابلس

An-Najah National University
Deanship of Graduate Studies

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ : ٢٠٠٥/١/١٢

السيد مدير التربية والتعليم / نابلس المحترم

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / ختام عبد الله علي غنام (رقم تسجيل ١٠٢٥١٣٤٦)

الطالبة المذكورة اعلاه هي احدى طلبة الماجستير في جامعة النجاح الوطنية ، تخصص الادارة التربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها، وتحتاج الى توزيع استبانة على معلمات المدارس الاساسية الحكومية في محافظة نابلس، وذلك لاستكمال اعداد الاطروحة التي عنوانها :

" السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس "

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات واتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

رئيس قسم كلية الدراسات العليا

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
نابلس - فلسطين

أ.د. احمد حامد

فلسطين، نابلس، ص.ب.: 7، 707، هاتف: 3-2342901 ،2340200(09)(970)، فاكسميل: 2342907(09)(970)
Palestine, Nablus, P.O. Box: 7, 707, Tel. (970)(09)2340200, 2342901-3, Facsimile: (970)(09)2342907
Home Page: http://www.najah.edu, E-Mail: fgs@najah.edu

ملحق رقم 5. كتاب مدير تربية وتعليم نابلس الموجه إلى مديري ومديري ومديرات المدارس

Palestinian National Authority
Ministry of Education and Higher Education
Directorate of Education - Nablus

السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - نابلس

الرقم: م.ن/ ١٤١٢٠/ ١٠٢
التاريخ: 29/ 1 /2005م
الموافق: 19 /12/1425هـ

السيد/ة مدير/ة مدرسة ــــــــــــــــــــ المحترم/ة

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: الدراسة الميدانية للباحث (ختام عبد الله غنام)

الإشارة كتابكم رقم: / / / بتاريخ: 2005/1/12

أرجو تسهيل مهمة الباحث الفلسطيني المذكور أعلاه في الدخول إلى مدرستكم لتطبيق استبانته بعنوان

" السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس "

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات واتمام مشروع البحث .

ارجو العلم واجراء اللازم،

مع الاحترام،،،

مدير التربية والتعليم

محمـــد القبـــج

السلطة الوطنية الفلسطينية - وزارة التربية والتعليم العالي - مديرية التربية والتعليم - نابلس

- نسخة/ السيد النائب الفني المحترم.
- نسخة / الملف.

ر ي.ش/ د.م

D:\التنظيم العام الجديد\التعليم العام\الدراسة الميدانية doc2005

Nablus P.O.Box(11) نابلس ص.ب Fax (+972-9-2389495) فاكس (2382820)Tel (+972-9-2380034) هاتف
email:edunab@zaytona.com,edunab@hotmail.com

2

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Personality Traits and Organizational Loyalty of Female Primary School Teachers in Nablus Governorate

Prepared by
Khitam A. Ali Ghanam

Advisors
Dr. Ghassan Hilo
Dr. Abed Assaf

Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master in Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, at An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2005

Personality Traits and Organizational
Loyalty of Female Primary School Teachers
in Nablus Governorate

Prepared by
Khitam A. Ali Ghanam
Advisors
Dr. Ghassan Hilo
Dr. Abed Assaf

Abstract

This study aimed at identifying the nature of relationship between personality traits and organizational loyalty of female primary school teachers in Nablus Governorate public schools. It also sought to determine the role of the independent variables (place of living, place of residence, academic qualification, field of teaching, marital status, family average of income, years of experience) in influencing personality traits and organizational loyalty.

The population of the study comprised all female primary school teachers in public schools of Nablus Governorate. According to Nablus Directorate of Education, there were 1,088 teachers. The sample of the study represented 16.8% of the population or 183 teachers.

To answer the questions of the study and test its hypotheses, the researcher used two questionnaires. The first was used to measure personality traits while the second questionnaire, developed by the researcher, was based on other studies and educational literature relevant to the study. These questionnaires were as follows:

- Gordon’s Modified Personality Profile Scale consisting of 39 items, distributed equally among four major traits: responsibility, emotional (steadiness) balance control, and sociability.

- Organizational loyalty questionnaire consisting of 28 items.

After administering the questionnaire to the subjects of the study, the researcher collected, processed and analyzed the data statistically using the SPSS package.

Findings:

1. The study revealed that the degree of the presence of personality traits, among female primary school teachers in Nablus Governorate government schools, was high: the percentage was 77.75%. The order of percentages of the degree of the presence of personality traits was as follows:

   - Degree of the presence of responsibility trait was very high; the percentage was 84.6%.

   - Degree of the presence of sociability was also high; the percentage amounted to 77.4%.

   - Degree of the presence of control trait was high; the percentage was 77.2%.

   - Degree of the presence of emotional stability was high; the percentage amounted to 71.8%.

2. The degree of the presence of organizational loyalty among female primary school teachers was very high: the percentage was 83.2%.

3. It was found that there were statistically significant differences at (α= 0.05) level among the domains of the personality traits of female primary school teachers in Nablus Governorate public schools, it

was between the domains of sociability, control, emotional stability, and responsibility for responsibility trait. And between the domains of sociability and emotional stability for the emotional stability. And between control and emotional stability it was for the control trait domination.

4. There were, however, no statistically significant differences at (α= 0.05) level between domains of personality traits and organizational loyalty among female primary school teachers which might be attributed to variables of place of residence, place of living, field of teaching, marital status, family average of income and years of experience.

5. Pertaining to the academic qualification, the results showed that there were no statistically significant differences at (α= 0.05) level in responsibility, sociability and organizational loyalty traits which might be attributed to the academic qualification variable. However, there were statistically significant differences at (α=0.05) level in emotional steadiness, control, and personality traits in favor of diploma holders and lower degree holders.

6. There was a statistically positive correlation at (α= 0.01) level between personality traits and organizational loyalty of female primary school teachers in Nablus Governorate public schools.

7. Control was found to be the most capable trait to forecast personality traits.

In the light of the study findings, the researcher recommends that the Ministry of Education set up training programs to support female teachers

morally, enhance their positive personality traits, and emotional stability in particular, to overcome stress which female teachers are vulnerable to. The researcher also recommends offering both financial compensation, rewards and moral support to teachers who daily pass through roadblocks and are subjected there to all kinds of torture.